

Opinnäytetyö AMK

Sairaanhoitaja koulutus

Kevät 2020

Anna Jalonen, Tiia Suominen, Leena Syrjälä

TAVOITTEENA HENKILÖSTÖN SITOUTUMINEN

– mitkä tekijät edistävät työhön sitoutumista
sairaanhoitajilla?

Anna Jalonen, Tiia Suominen, Leena Syrjälä

TAVOITTEENA HENKILÖSTÖN SITOUTUMINEN

- mitkä tekijät edistävät työhön sitoutumista sairaanhoitajilla

Hoitajapula terveydenhuoltoalalla on ollut pitkään tunnettu ja jatkuva kriisi maailmanlaajuisesti viime vuosikymmenen ajan. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tehdä kyselytutkimus. Tavoitteena oli selvittää tekijöitä, jotka saavat sairaanhoitajat sitoutumaan työhön. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli perustason erikoissairaanhoitoa tarjoava organisaatio. Tutkimuskohteena oli kolme sisätautivuodeosastoa.

Tutkimukseen osallistuneiden sairaanhoitajien työhön kuului monisairaiden potilaiden hoito, heidän lääkityksensä ja laitteet toimintoihinsa. Niin kuin joka paikassa hoitoalalla, he työskentelevät usein kovan paineen ja kiireen alla, vastuullisessa työssä. He ovat rinnalla, kun lääketiede ei tarjoa parannuskeinoja. Yhteiskunnallisesti hoitajien sitoutuminen työhön on tärkeää. Viime vuosina hoitajien alalta pako, työolosuhteet ja palkkaus ovat nousseet esille. Eläköityminen ja nuorten kiinnostuksen hiipuminen alasta ovat merkittäviä ongelmia tulevaisuudessa. Hoitotyöstä pitää saada vetovoimaisempaa.

Tutkimuksen lähtökohtana on työhyvinvointi. Tämä muodostuu organisaation arvoista, johtamisesta, viestinnästä, työturvallisuudesta, perehdytysjärjestelmästä, ilmapiiristä, työkavereiden tuesta, työvuorosuunnittelusta, sijaisten saatavuudesta. Ongelmat ja puutteet näissä asioissa kääntävät ne ei sitouttaviksi. Tutkimus on toteutettu survey menetelmällä. Tutkimusaineisto on kerätty paperisilla kyselykaavakkeilla. Kaavakkeessa oli suljettuja ja avoimia kysymyksiä.

Tutkimustulosten mukaan sairaanhoitajia sitoutti työhönsä työkavereiden tuki, ilmapiiri ja vaikutusmahdollisuus työvuoroihin. Asia, johon sairaanhoitajat kaipaavat parannusta, jotta työhön sitoutuminen paranisi oli yksimielisesti palkkaus. Myös riittävä hoitajamitoitus potilasaineistoon nähden ja sijaisten saatavuus koettiin parannuksen aiheeksi. Puolet kyselyyn vastanneista sairaanhoitajista olivat miettineet yksikön vaihtoa.

ASIASANAT:

Sairaanhoitaja, sairaanhoitajapula, työhyvinvointi, työhön sitoutuminen

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Nurse

Spring 2020 | 47 pages, 2 attachments

Anna Jalonen, Tiia Suominen, Leena Syrjälä

THE GOAL IS COMMITTED PERSONNEL

- Factors, which enhance nurses committing in their job

The shortage of nursing professionals has been a known and ongoing crisis worldwide for the past decade. The purpose of this thesis is to conduct a survey. The aim of this thesis is to determine the factors influencing commitment to the nursing career. The client of the thesis is an organization which provides basic specialist medical care. The research is focused on three internal medicine inpatient wards.

The work of the nurses in this research is to take care of patients with multiple illnesses; nurses have to master their care and medications and be able to use different devices according to what patients need. They work under pressure and quickly perform responsible work as everywhere in the care sector. They are alongside a patient at important times when medicine does not offer cures. A nurse's commitment to the work is important in society. In the recent years as nurses have fled from the care sector, working conditions and pay have been in media from time to time. Retirement and image decline of the care sector will be significant problems in the future. The nursing profession needs to be made more attractive.

The basis of this thesis is well-being at work. This consists of organizational values, management, communication, occupational safety, orientation system, atmosphere, social support, shift planning and availability of deputies. When there are problems with these, there will not be committed nurses anymore to the work. The research has been made by using the survey method. The material of the research has been collected with paper questionnaires. There were closed and open questions on the form.

According to the results of the research, nurses were committed to their work by the support of workmates, the atmosphere and the opportunity to influence the work shifts. The pay and reduction of workload were perceived as matters for improvement. Half of the nurses who responded to the survey had considered switching units.

KEYWORDS:

Nurse, shortage of nursing, well-being at work, commitment to work

SISÄLTÖ

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO	8
1 JOHDANTO	9
2 SAIRAAHOITAJAN TYÖ	10
3 TYÖHÖN SITOUTUMINEN	12
4 TYÖHÖN SITOUTUMISTA EDISTÄVÄT TEKIJÄT	14
4.1 Organisaatio, arvot ja arvostus	15
4.2 Johtajuus	15
4.3 Turvallisuus ja perehdytys	16
4.4 Ilmapiiri, kiusaaminen, työkavereiden tuki	17
4.5 Viestintä ja palaute	18
4.6 Työvuorosunnittelu, määräaikaisuus, sijaiset, poissaolot	19
5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS	22
6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN	23
6.1 Tutkimusmenetelmä	23
6.2 Tutkimusprosessi	24
7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	25
7.1 Osastolla sitouttaviksi koetut asiat	26
7.2 Asiat, joiden parannus lisäisi sitoutumista osastoon	27
7.3 Sitouttavien ja parannusta kaipaavien kysymyssarjojen vertailu	28
7.4 Työyhteisön vaihtoa harkinneiden ja ei-harkinneiden vastausten vertailu	29
7.5 Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden vastausten vertailu	31
7.6 Avoimet kysymykset	32
8 POHDINTA	37
8.1 Yhteenveto ja johtopäätökset tutkimustuloksista	37
8.2 Tutkimuksen tekijöiden ajatuksia toteutuksesta	39
8.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus	40
8.4 Jatkokehittämisideat	41

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Liite 2. Kyselylomakkeen saatekirje

KUVIOT

Kuvio 1. Aikataulu.....	24
Kuvio 2. Vastaukset prosentteina kohtaan ”Oletko harkinnut työyksikön vaihtamista”.	25
Kuvio 3. Sitoutumista edistävät tekijät työyksikössä.....	27
Kuvio 4. Parannusta kaipaavat asiat työyksikössä.....	28
Kuvio 5. Sitouttaviksi asioiksi koettujen asioiden vertailu työyksikön vaihtamista harkinneiden ja ei-harkinneiden kesken.....	30
Kuvio 6. Sitouttaviksi asioiksi koettujen asioiden vertailu vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden kesken.....	31
Kuvio 7. Parannusta kaipaaviksi asioiksi koettujen asioiden vertailu vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden kesken.....	32
Kuvio 8. Avoimissa kysymyksissä sitouttaviksi nousseet asiat.....	33
Kuvio 9. Avoimissa kysymyksissä muutosta kaipaaviksi nousseet asiat.....	34
Kuvio 10. Avoimissa kysymyksissä nykyiseen työyksikköön sitouttaviksi koetut asiat.	35

TAULUKOT

Taulukko 1. Allenin ja Meyerin organisaatiositoutumisen malli (Leiviskä, 2011, 120-122).	13
Taulukko 2. Kysymyssarjojen vertailu, kaikki vastaajat.	29

KÄYTETYT LYHENTEET TAI SANASTO

Lyhenne	Lyhenteen selitys (Lähdeviite)
RN4CAST	Kansainvälinen tutkimushanke
TENK	Tutkimuseettinen neuvottelukunta
Työn tarkoitus	Vastaa kysymykseen miksi teen sitä mitä teen juuri nyt. Tarkoituksenmukaisella toiminnalla pyritään tavoitteeseen, joka löytyy jokaisen työtehtävän takaa. Esimerkiksi kanyylin laittaminen sisältää monta tarkoituksenmukaista työvaihetta, jotka johtavat turvallisesti avattuun suoni yhteyteen. Suuremmassa mittakaavassa tarkoitus voi olla esim. potilaan paraneminen, sairaalajakson pysyminen lyhyenä ja terveydenhuollon kulu- jen vähentäminen.
Työn merkityksellisyys	Tällä kuvataan työn henkisempää merkitystä. Työ koetaan kokonaisvaltaisena osana elämää ja ihmisyyttä. Sillä on tärkeä osa ihmisenä kasvamisessa, itsensä toteuttamisessa ja itseilmaisussa. Työn arvo on siinä itsessään ja sen avulla voidaan tuottaa hyvää myös yli oman työyhteisön ja työor- ganisaation rajojen. (Leiviskä 2011, 169-170; Martela 2018.)
Työn mielekkyys	Mielekäs työ koostuu hyvinvointia edistävästä toiminnasta. Se sisältää työn tarkoituksen ja merkityksellisyyden. Mielek- kyyteen vaikuttavat itse työn ja tavoitteiden lisäksi myös työ- hön liittyvät olosuhteet kuten työajat, työvälit ja työpaikan sosiaaliset suhteet. (Järvillehto 2013, 18; Valtaamo n.d.)
Työhön sitoutuminen	Työntekijä suhtautuu positiivisesti työhön ja työorganisa- tioon. Hän haluaa toimia oman työorganisaationsa par- haaksi ja todennäköisyys organisaatiosta lähtemiseen on pieni. (Leiviskä 2011, 120.)
Työhyvinvointi	Kokonaisuus, johon vaikuttavat mm. yksilön kokemuk- set työn mielekkyydestä ja merkityksellisydestä sekä työor- ganisaation hyvinvointistrateginen toiminta (Juuti & Salmi 2014, 37; Sosiaali- ja terveysministeriö n.d.).

1 JOHDANTO

Terveystenhoitoalalla on edessään yhä kasvavat haasteet lähitulevaisuudessa. Alan työtyytyttömyys ajaa hoitajia muihin töihin ja arviolta puolet suurista ikäluokista eläköityy vuoteen 2030 mennessä (Sairaanhoitajat 2019a).

Sairaanhoitajapula on maailmanlaajuinen (RN4CAST 2012; Flinkman, Leino-Kilpi & Salanterä 2014, 45-47; Goodare 2017, 51; Khan, Jackson, Stayt & Walthall 2019, 24-32). Suomen tilastot ovat Euroopan korkeimpia, jossa lähes puolet on harkinnut työpaikan vaihtamista vuoden aikana (RN4CAST 2012). Terveystenhoito on jatkuvassa muutospaineessa ja haastetta tuo edelleen ammattitaitoisten työntekijöiden palkkaaminen. Eläköityminen, vaativat työrakenteet ja emotionaalisesti vaativat työolot heikentävät tilannetta entisestään. (Van der Heijden, Mulder, König & Anselmann 2017; Goodare 2017, 50; Khan ym. 2019, 24-32.) Hoitajapula Suomessa on monimutkainen ilmiö, johon ei ole yksittäistä syytä tai ratkaisua (Flinkman 2014, 4).

Tämän päivän hoitotyössä on useita uupumiselle altistavia ominaisuuksia, jotka edelleen aiheuttavat mm. masennusta. Viime vuosina huolestuttava määrä hoitajia on joutunut työkyvyttömyyseläkkeelle masennuksesta johtuen. (Yle 2019b; Super 2020.) Nämä lukemat ovat huolestuttavia jo olemassa olevan hoitajapulän myötä ja huomioitavia asioita hoitajavajetta ennustettaessa.

Opinnäytetyön aihe on ajankohtainen ja tärkeä. Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää tekijöitä, jotka saavat sairaanhoitajat sitoutumaan työhön. Tarkoituksena oli tehdä kyselytutkimus, jossa kartoitettiin tekijöitä, jotka lisäisivät sairaanhoitajien työhyvinvointia ja lisäisivät työhön sitoutumista.

2 SAIRAANHOITAJAN TYÖ

Sairaanhoitaja on hoitotyön asiantuntijana hyvin laajalla ja monimuotoisella toimintialalla. Näihin kuuluvat esimerkiksi perusterveydenhuolto, yliopistollinen erikoissairaanhoito, sosiaalihoito ja kolmas sektori sekä yrittäjyys. Tästä johtuen myös työympäristöt vaihtelevat akuuttihoitoa tarjoavista yksiköistä poliklinikoihin ja vuodeosastoihin, ihmisten kodeista asumisyksiköihin. (Turun ammattikorkeakoulu 2020.)

Työn merkitys pelkästään taloudellisten tarpeiden täyttäjänä on ajan myötä muuttunut kokonaisvaltaisemmaksi, myös henkisiä tarpeita tyydyttäväksi osaksi elämää. Työn mielekkyyden merkitys korostuu ihmisen etsiessä elämänsä perimmäistä tarkoitusta. Myös työn arvo itsessään kasvaa, jos ihminen kokee pystyvänsä työssään toteuttamaan syvempää tarkoitustaan. (Leiviskä 2011, 11-13.)

Työllä on tärkeä osa ihmisen kasvutarinassa. Hänen identiteettinsä muokkautuu työn mukana ja hänellä on mahdollisuus eheytyä työstämällä sen avulla niin myönteisiä kuin kielteisiäkin tunteita. Työssään ihminen voi omalla toiminnallaan luoda mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä elämäänsä. Ratkaistessaan työssä kohtaamiaan haasteita ihminen voi kokea kasvavansa siksi, joka hänen oli tarkoituskin olla. (Juuti & Salmi, 2014, 37.)

Sairaanhoitajan laaja-alaiseen osaamiseen kuuluu tuntea käytettävät lääkkeet ja niiden vaikutukset, erilaiset hoidot ja laitteet toimintoihin. Sairaanhoitajan tulee osata kulkea omaisten ja potilaiden rinnalla silloin, kun muuta ei ole enää tehtävissä. (YLE 2018.) Tärkeimpiä syitä ammatin harjoittamiseen sairaanhoitajilla ovat mm. halu auttaa ja arvostus ammatista (Flinkman 2014, 32).

Hoitotyö on kuitenkin nykypäivänä hyvin kiireistä ja aikaa potilaiden kohtaamisen jää rajoitetusti. Asiakkaat ja potilaat ovat usein hyvin monisairaita ja hoidossa on huomioitava lisäksi omaiset. Potilaiden moninaisten odotusten täyttäminen vaativissa olosuhteissa jatkuvien muutosten alla resurssien ollessa riittämättömät on vaikeaa. (Dawson, Stasa, Roche, Homer & Duffield 2014.) Henkilöstömäärän ollessa joskus liian pieni, potilaalle käytettävä aika on usein riittämätön, jonka myötä työ koetaan toisinaan liian vaativana ja stressaavana (Kvist, Mäntynen & Vehviläinen-Julkunen 2013).

Jo emotionaalisesti raskaan työn lisäksi hoitajat joutuvat työssään usein sietämään myös sekä fyysistä että henkistä väkivaltaa. Työterveyslaitoksen tekemässä tutkimuksessa, jossa kartoitettiin hoitajien kokemia väkivaltatilanteita, todettiin hoitajien kokeman

väkivallan lisääntyneen. Jopa joka neljäs hoitaja oli kokenut väkivaltaa. Asiakastilanteissa väkivaltaa koettiin eniten vanhusten hoidossa, psykiatriassa, ensiavussa ja päivystyksessä. (Hoitajat.net 2019.)

Kaikista ammateista sairaanhoitajat ovat Goodare (2017, 54) mukaan osoittaneet kokevansa korkeampaa työperäistä stressiä ja uupumista. Tutkimuksen mukaan yli puolet sairaanhoitajista koki olevansa alipalkattuja ja ylityöllistettyjä. Uupumus ja työtyytymättömyys ovat yhteydessä ammatin jättämiseen nuorten sairaanhoitajien kohdalla Suomessa (Flinkman 2014, 70).

Laki on määrittänyt työnantajan järjestämään työntekijälle täydennyskoulutuksia, mutta myös sairaanhoitajan itsensä tulee huolehtia osaamisensa pysymisestä ajantasalla. Täydennyskoulutukset ylläpitävät, syventävät ja kehittävät sairaanhoitajan ammattitaitoa, ja terveydenhuoltoalan muutokset ja tarpeet tulevat samalla huomioitua. Sairaanhoitajaliiton mukaan riittävä päivityskoulutuksen määrä olisi kuusi päivää vuodessa. (Sairaanhoitajat n.d.) Terveystenhuollon toimintayksiköiden tulee seurata ja tilastoida niin sisäiset, kuin ulkoisetkin koulutukset (Kuntatyönantajat 2004).

Työhyvinvointiin vaikuttaa myös palkkataso. Muihin pohjoismaihin verrattuna suomalainen sairaanhoitaja saa koko uransa ajan alhaisempaa palkkaa. Suomalaisten palkansaajien keskiansioksi on laskettu 3368€/kuukaudessa, mutta sairaanhoitajat pääsevät lisineen vain 3045 €/kuukaudessa. Sairaanhoitajaliiton teettämän työbarometrin mukaan yhä useammat sairaanhoitajat pohtivat alan vaihtoa palkan ja työn vaatimusten epäsuhdan vuoksi. (Sairaanhoitajat 2019b.)

Hoitotyötä on aiemmin pidetty kutsumustyönä. Vaikka nimitystä ei enää niinkään käytetä, työ terveydenhuoltoalalla koetaan kuitenkin merkityksellisenä ja se luo tekijälleen tyydytystä. (Surakka 2009, 64-65.)

3 TYÖHÖN SITOUTUMINEN

Työhön sitoutumisella tarkoitetaan työntekijän positiivista asennoitumista omaa työtään, työyhteisöä ja työorganisaatiota kohtaan. Sitoutunut työntekijä kokee organisaation arvot ja tavoitteet saman suuntaisiksi omiensa kanssa ja haluaa tehdä töitä niiden eteen. Sitoutunut työntekijä haluaa pysyä organisaatiossa ja tehdä työnsä täsmällisesti ja laadukkaasti. Hän haluaa kehittää työtään ja ammattitaitoaan ollen samalla joustava sekä oma-aloitteinen. Sitoutunut työntekijä tietää työnsä merkityksen. (Leiviskä 2011, 120-121; Silvennoinen & Tilli, 2017, 14.)

Sairaanhoitajapula on useiden tutkimusten myötä osoitettu maailmanlaajuisesti kriisiksi, jossa todellinen haaste on hoitajien sitoutuminen. Työmäärän vähentäminen lisää työtyytyväisyyttä ja vähentää väsymystä, joka lisää sairaanhoitajaa pysymään ammatissaan. (Goodare 2017, 54.) Työtyytyväisyyden vaikutuksia sairaanhoitajien työhön on tutkittu paljon. Sen tiedetään olevan yhteydessä työssä pysymiseen ja sitoutumiseen työhön sekä työorganisaatioon. Työtyytyväisyyteen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. työympäristö, johtaminen sekä työn sisältö. (Kvist ym. 2013; Ensio, Suomalainen, Lammintakanen & Kinnunen 2014, 61-64; Dawson ym. 2014; Khan ym. 2019, 24-32.) Lisäksi riittävä henkilöstömitoitus, tasapainoinen työnkuormitus ja mahdollisuus uralla kehittymiseen voivat edesauttaa nuorten sairaanhoitajien sitoutumista (Flinkman 2014, 4).

Paljon käytetyssä Allenin ja Meyerin vuonna 2000 kehittämässä organisaatiositoutumisen mallissa (taulukko1.) sitoutuminen on jaettu kolmeen eri lähtökohdista syntyvään muotoon: Affektiiviseen I. tunneperäiseen sitoutumiseen, jatkuvuussitoutumiseen sekä normatiiviseen sitoutumiseen. Kaikkiin sitoutumisen muotoihin liittyy ajatus pysyvyydestä, mutta käyttäytymismalli ajatuksen takana on erilainen. Tunneperäisesti sitoutuneet tuntevat kiintymystä organisaatioon, työyhteisöön tai itse työhön, ja heidän motivaationsa toimia organisaation hyväksi on suurempi kuin heillä, joiden tunneside ei ole niin vahva. Normatiivisesti sitoutuneiden tunneside työorganisaatioon kumpuaa lähinnä velvollisuuden tunteesta, eikä se tuo mukanaan sellaista intoa ja yhteenkuuluvuutta kuin tunneperäinen sitoutuminen. Jatkuvuussitoutumisen taustalla on lähinnä organisaatiosta lähtemisen aiheuttama etujen menetys, eikä tunnesidettä organisaation ja työntekijän välillä ole. Tällainen sitoutumisen muoto saattaa aiheuttaa ei-toivottua käytöstä. (Leiviskä 2011, 121-123.)

Taulukko 1. Allenin ja Meyerin organisaatiositoutumisen malli (Leiviskä, 2011, 120-122).

Organisaatio-sitoutuminen	Sitoutumisen tausta	Sitoutumista vahvistavat tekijät	Toiminta organisaatiossa
Tunneperäinen sitoutuminen	Oma halu sitoutua organisaatioon. Taustalla tunneperäiset syyt.	Mahdollisuus osallistua, yhteiset arvot, reilu ja kunnioittava kohtelu.	Kiintynyt työntekijä on motivoitunut toimimaan organisaation hyväksi.
Jatkuvuus-sitoutuminen	Sitoutuminen koetaan pakkona. Organisaatioon kuulumisesta on etuja, joita ei haluta menettää ja/tai lähteminen aiheuttaa kustannuksia.	Kokee, että organisaatiolle annettu panos voi hävitä tai ei koe olevan muita vaihtoehtoja kuin jäädä organisaatioon.	Antaa organisaatiolle vain sen, mitä työpaikan säilyttäminen vaatii.
Normatiivinen sitoutuminen	Sitoutuminen johtuu velvollisuuden tunnosta ja moraalis-eettisistä syistä.	On sisäistänyt organisaation normit ja toimii niiden mukaan tai kokee saaneensa etuja, joista tulee tarve suorittaa vastapalveluksia.	Työskentelee velvollisuuden tunteen mukaisesti, tunneside organisaatioon ja työyhteisöön voi jäädä heikoksi.

Työorganisaation kannattaakin kiinnittää huomio nimenomaan tunne- ja normatiivisen sitoutumisen lisäämiseen ja ehkäisemään jatkuvuussitoutumista. Tässä olennaisiksi seikoiksi nousevat iloa ja eheyttä työntekijälle tuovat seikat: työn merkitykselliseksi kokeminen ja työyhteisön henkiset piirteet, kuten yhteenkuuluvuuden tunne ja mielekkääksi koettu työ. Tämä tarkoittaa esimerkiksi työntekijän mahdollisuutta kokea organisaation tavoitteet omikseen ja että hän saa toteuttaa kykyjään positiivisessa, luottavassa ja kunnioittavassa työyhteisössä. (Leiviskä 2011, 122-123.)

4 TYÖHÖN SITOUTUMISTA EDISTÄVÄT TEKIJÄT

Nykyaikainen käsitys työhyvinvoinnista käsittelee työn kuormitustekijöitä sekä työstä saatavia onnellisuuden kokemuksia. Työhyvinvointi on aina subjektiivinen kokemus ja siihen vaikuttavat tekijät ovat hyvin moninaisia. (Laine 2014, 11.)

Työn mielekkyys muodostuu kolmesta eri osa-alueesta, yksilö-, työyhteisö- ja organisaatiotasosta. Yksilön kohdalla merkittävässä asemassa ovat työntekijän omat voimavarat, asennoituminen työhön, työstä saatu palaute, positiiviset kokemukset ja lähijohtajuus. (Syväjärvi, Lehtopuu, Perttula, Häikiö & Jokela 2012, 3.) Näitä puoltavat myös kansainväliset tutkimukset, joissa muun muassa hyvän johtajuuden todetaan vaikuttavan merkittävästi työtyytyväisyyteen sairaanhoitoalalla (Dawson ym. 2014; Khan ym. 2019, 24-32). Yksilötasolla työhyvinvointiin vaikuttavat myös elämäntilanne, esimerkiksi perhe ja harrastukset (Juuti&Vuorela 2015, 15).

Työyhteisön kannalta avainasemassa ovat avoimuus ja positiivisuus työilmapiirissä, sallivuus, tehtävien organisointi, arvostuksen kokeminen ja esimiestyö työyhteisössä. Ilmapiirin merkitystä voidaan tuskin tarpeeksi korostaa. Työntekijöiden keskinäinen ja potilaisiin kohdistuva kommunikointi on käyntikortti työilmapiiristä. Työyhteisön sallivuus antaa mahdollisuuden kehittyä ja oppia uutta, jolloin myös todennäköisemmin työskennellään viimeisen näyttöön perustuvan tiedon kanssa. Hyvässä työorganisaatiossa kaikilla on paikkansa ja vastuu jaetaan työntekijöiden kesken, jokainen on tärkeä. Hyvinvoiva työyhteisö kannustaa yhteisönsä jäseniä ja esimies toimii työyhteisön edustajana. Työntekijöiden kokemus siitä, että esimies pitää heidän puoliaan, nostaa tämän arvostusta. (Syväjärvi ym. 2012, 3-4.)

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä organisaatiotasolla ovat mm. selkeys johtamismenetelmissä, yhteistyö muutosten toteuttamisessa, sekä selkeät säännöt ja toimintamallit työlle. Työhyvinvoinnin turvaaminen on samalla työn laadun, jatkuvuuden ja kasvun turvaamista. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012; Van der Heijden ym. 2017.)

Koska hyvinvoiva työyhteisö tekee tuottavampaa ja laadukkaampaa työtä, työhyvinvointiin panostettaessa pitäisikin välittömien kustannusten sijaan katsoa pitkän aikavälin talousvaikutuksia (Manka 2011, 41). On tärkeää ymmärtää, kuinka isossa roolissa työhyvinvointi on. Työhyvinvoinnin perustana on ajantasainen lainsäädäntö ja ammattitaitoinen työterveyshuolto. Kaikilla työyhteisöillä on mahdollisuus panostaa työhyvinvoinnin

parantamiseen. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012.) Juuti & Vuorela (2015, 16) toteavatkin, että työhyvinvointi on noussut nykypäivän työelämässä kilpailutekijäksi.

4.1 Organisaatio, arvot ja arvostus

Työpaikan imago ja työn toteuttamisessa näkyvä arvomaailma vaikuttavat työntekijän itsetuntoon ja työn mielekkääksi kokemiseen. Työpaikan arvot ja toimintakulttuuri antavat raamit, jotka vaikuttavat työpaikan käytänteisiin. Vaikutus näkyy itse työn tekemisen lisäksi työntekijöiden ajattelutavoissa ja siinä, millainen käytös koetaan hyväksyttävänä. Työ-organisaation ja työyhteisön arvomaailman yhteensopivuus työntekijän omien arvojen kanssa lisää työn merkityksellisyyden tunnetta ja lisää työntekijän sitoutumista työhön ja työorganisaatioon. (Leiviskä 2011, 92-93.)

Työvoimavaltaisilla aloilla työntekijät, osaaminen sekä toimintatavat muodostavat suuren osan organisaation aineettomasta pääomasta ja aineeton pääoma nivoutuu yhteen työhyvinvoinnin kanssa. Uupuneet ja pahoinvoivat työntekijät jättävät organisaation ja siirtyvät eläkkeelle tai muihin organisaatioihin, vieden mukanaan osaamispääomansa ja aiheuttaen henkilöstökustannuksia. (Manka 2011, 35.)

“Oleellista on, ettei vain korjata jo syntyneitä ongelmia, vaan luodaan olot, joissa on helppo tehdä työtä. Tällöin myös kustannuksia säästävät vaikutukset ovat suurimmat.” (Manka 2011, 48.)

4.2 Johtajuus

Hyvä johtajuus keskittyy niin yksilötason kuin yhteisötason johtamiseen (Työ- ja elinkeinoministeriö 2012). Sillä on vastuu organisaation sisäisestä ja ulkoisesta viestinnästä. Se kirkastaa organisaation päämäärät ja tavoitteet, näyttää kulkusuunnan ja mahdollistaa resurssit, joilla tavoitteet voidaan saavuttaa. Sen tehtävänä on myös huolehtia osaltaan, että työntekijöiden työkyky säilyy ja että heidän osaamisensa on ajan tasalla. (Aaltonen, Kirjavainen & Pitkänen 2014, 26; Rätty 2017, 6.)

Hyvä johtaminen on perusedellytys työn sujuvuudelle ja työhyvinvoinnille. Avoin ja vuorovaikutuksellinen johtaminen on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja johtajilla on tärkeä rooli myös työympäristön ylläpitämisessä. Näihin vaikuttamalla voidaan edistää

työtyytyväisyyttä ja sitoutumista. (Dawson ym. 2014; Van der Heijden ym. 2017; Khan ym. 2019, 24-32.) Juuti & Vuorela (2015, 11) toteavat asiasta näin:

”On itsestään selvää, että vain innostuneet, osaavat ja terveet ihmiset saavat aikaan hyviä tuloksia. Yhtä itsestään selvää on, että kannustavan ja ihmisten toimintaa tukevan johtamisen seurauksena ihmisten innokkuus kasvaa ja osaaminen kehittyy erinomaiseksi.”

Esimies näyttää välittämistä työntekijöistään puuttumalla ongelma- ja ristiriitatilanteisiin. Toimintaa tukee esimiehen itsensä saama tuki omalta esimieheltään ja organisaation tavoitteiden ja toimintamallien selkeys. Puutteelliset keinot toimia tällaisissa tilanteissa voivat lisätä esimiehen epävarmuutta. (Räty 2017, 6.) Kuitenkin esimerkiksi sairauspoissaolot vähenevät selvästi työyhteisössä, jossa johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi ja toisaalta epäoikeudenmukaiseksi koettu johtajuus vaikutti jopa haluun siirtyä eläkkeelle (Manka 2011, 43, 47).

Esimies-alaisuuden luottamus näkyy mm. asiallisena ohjauksena ja uskona työntekijän kykyihin hoitaa työtehtävänsä kunnolla (Laine 2010, 16). Erinomaisena työkaluna esimiestyössä voidaan käyttää kehityskeskustelua. Onnistunut kehityskeskustelu toimii perustana hyvälle yhteistyölle ja arjen vuorovaikutukselle esimiehen ja työntekijän välillä. Se lisää työhön sitoutumista ja parantaa työhyvinvointia, mutta toimii myös innovaatioiden sekä kehittämisideoiden alkulähteenä. Epäonnistunut kehityskeskustelu puolestaan voi toimia käänteisesti: se saattaa tukahduttaa työntekijän työntekoa, vähentää hyvinvointia sekä sitoutumista. (Aarnikoivu 2016, 13.)

4.3 Turvallisuus ja perehdytys

Perehdyttämisen tarkoitus on tutustuttaa uusi työntekijä työtehtäviin, työympäristöön ja olosuhteisiin sekä työkavereihin (Surakka 2009, 72). Se kuuluu työnantajan velvollisuuksiin perustuen lainsäädäntöön ja työturvallisuuslakiin. Työturvallisuuslaki turvaa työntekijän terveyttä ja työkykyä ehkäisemällä työtapaturmia ja ammattitautia sekä työympäristöstä johtuvia terveyshaittoja. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §.) Perehdyttäminen on myös potilasturvallisuuden näkökulmasta tärkeää, jotta kaikilla työntekijöillä on työn vaatima osaaminen. Perehdyttämisessä tulisi huomioida sen riittävyys, ja että perehdyttäjänä toimii sellainen henkilö, jolla on vankka ammattitaito ja motivaatiota työhön. Hyvällä perehdytyksellä tuetaan uuden työntekijän varmuutta työntekoon, kun taas puutteellinen

perehdytys aiheuttaa epävarmuutta ja stressiä ja voi johtaa työpaikan ja jopa ammatin vaihtamiseen. (Flinkman ym. 2014, 54-55.) Työntekijän perehdyttäminen tulisi toteuttaa suunnitellusti ja niin, että työntekijästä pidetään huolta heti ensimmäisistä hetkistä lähtien, kun hän uuteen työpaikkaan saapuu. Uutta työntekijää ei tulisi myöskään sijoittaa työskentelemään yksin ensimmäisinä työpäivinä. (Surakka 2009, 72-73.)

Myös työssä tapahtuvat uhkaavat tilanteet lisäävät turvattomuutta ja pelkoa. Hyvä perehdytys kattaa toimintaohjeet ja tiedon työntekijän oikeudesta toimia tällaisissakin tilanteissa. Hänen pitää voida luottaa, että työyhteisössä kaikki osaavat toimia yhteisten ohjeiden mukaisesti. Lisäksi uhkaavat tilanteet tulee käsitellä jälkikäteen esimiehen ja johdon toimesta asiallisesti, turvallisuutta ja turvallisuuden tunnetta parantaen ja henkilökuntaa kuunnellen. Turvallisuustekijöiden ja ohjeistuksien asianmukaisuus ja ajantasaisuus eivät pelkästään vähennä työntekijöiden pelkoa ja ahdistusta vaan myös lisäävät työhyvinvointia ja sitoutumista työpaikkaan. Työntekijän tehtäviin kuuluu mahdollistaa olosuhteet, jossa ohjeita ja toimintatapoja voidaan noudattaa. Myös henkilökunnan jatkuva kouluttaminen on tärkeä osa turvallista työympäristöä. (Sundel 2014, 19-20, 54.)

4.4 Ilmapiiri, kiusaaminen, työkavereiden tuki

Työilmapiiriin vaikuttaa monet asiat, joista tärkein lienee ihmisten välinen vuorovaikutus. Toisen huomioon ottaminen, kunnioittaminen ja arvostus ovat keskeisiä kaikessa kanssakäymisessä, eikä vain hyviä käytöstapoja. Hyvä työilmapiiri on jokaisen työyhteisön jäsenen vastuulla, johon jokainen voi vaikuttaa omalla asenteellaan, motivaatiolla ja yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoillaan. (Aro 2018a; Työturvallisuuskeskus n.d.) Hyvä työilmapiiri vaikuttaa positiivisesti työntekijän tekemään työhön, kun taas vastaavasti huonossa työilmapiirissä työntekijänkin on vaikea antaa parastaan. Ystävällisyydellä ja hyvällä johtamisella luodaan yhdessä hyvää ilmapiiriä. (Aro 2018a.) Hoitotyö on emotionaalisesti raskasta, joten mahdollisuus keskustella ja jakaa huolia kollegoiden kanssa vaikkapa potilaan hoitoon liittyvissä asioissa, on hyvin tärkeää. Tutkimukset osoittavat, että tämä lisää työhyvinvointia ja hoitajien sitoutumista. (Khan ym. 2019, 24-32.)

Työilmapiiri muodostuu siihen kuuluvien ihmisten tunteista. Hyvässä työilmapiirissä korostuu myönteiset tunteet, huonossa kielteiset. Työilmapiiri ei ole mitattavissa oleva asia, vaan kyseessä on työyhteisön itsensä kokema ajatus siitä, millainen sosiaalinen työympäristö on laadultaan. Mitä enemmän työntekijä pystyy tyydyttämään työnteon kautta psykologisia perusmotiivejaan, sitä myönteisempiä työtunteita hän kokee. Kokemukset

vaikutusmahdollisuuksista työhönsä ja tunne työnsä osaamisesta, tasa-arvosta ja merkityksellisyydestä työyhteisössä lisäävät myönteisiä työtunteita. (Aro 2018b, 28-32.)

Työpaikoilla olevan häirinnän estäminen ei ole ainoastaan esimiesten tehtävä. Jokaisella työntekijällä on myös vastuu puuttua ja estää työpaikoilla esiintyvää häirintää. Työpaikoilla esiintyvä häirintä on usein oire muusta pahoinvoinnista työpaikalla. Taustalla voi olla esimerkiksi organisaation YT-neuvottelut, huoli oman työn jatkumisesta. (Ahloth 2015, 2.) Työturvallisuus laissa kirjoitetaan:

“Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.” (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 28§).

Tasavertaisuus työyhteisöissä on pyritty turvaamaan erilaisten lakien avulla. Työntekijällä on oikeutensa ja säännökset määrittävät eri toimintamallit työsuhteessa. Yhdenvertaisuuslaki puoltaa tasapuolisuutta työyhteisössä. ”Tämän lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.” (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 1 §). Työsopimuslaki turvaa sekä työntekijää, että työnantajaa. Laki sitouttaa molempia osapuolia. Tämä laaja laki selvittää toimintamallit palkanmaksuista, sairaspöissaoloista, työturvallisuudesta, poikkeusolosuhteista kuin monesta muustakin asiasta. Tämän sopimuksen pykäliin tulisi jokaisen työelämässä olevan tutustua. (Työsopimuslaki 55/2001, 1 §.)

Hyvin toimiva yhteistyö työpaikalla tarvitsee luottamusta. Työpaikan ihmissuhteet voivat olla muodollisempia kuin vapaa-ajan ihmissuhteet, mutta niiden toimivuus voi joko luoda hyvinvointia tai jäädä harmittamaan pitkälle työajan ulkopuolellekin. Epäluottamus tuhoaa työmotivaatiota ja voi olla syy vaihtaa työnantajaa. (Laine 2010, 16.)

4.5 Viestintä ja palaute

Hyvässä työpaikassa vuorovaikutus yhteisön jäsenten välillä on toimivaa ja kommunikatio on avointa ja toista kunnioittavaa (Surakka 2009, 66). Työyhteisön viestintä on kuitenkin haasteellista. Viestin saaminen kaikille vastaanottajille samansisältöisenä voi olla mahdotonta, sillä jokainen vastaanottaja tulkitsee viestin oman tilanteensa mukaan, eikä vain viestijän ehdoilla tapahtuva viestintä kerro vastaanottajalle tarpeeksi.

Vajavaiseksi viestintä koetaan erityisesti muutostilanteissa, joissa liian vähäinen tieto johtaa helposti epävarmuuteen ja viestien tulkitsemiseen negatiivisesti. (Räty 2017, 8-9.)

Palaute on osa työyhteisön viestintää ja sen saaminen työstä on monestakin syystä erittäin tärkeää. Rakentavalle palautteelle luonteenomaista on sen tarkoituksenmukaisuus tavoitteeseen pääsemiseksi. Sillä voidaan kertoa arvostuksesta ja välittämisestä, parantaa sosiaalisia suhteita työssä ja antaa mahdollisuus kehitymiselle sekä uusien toimintatapojen luomiselle. Sanoin ja teoin annettu palaute etenkin esimieheltä motivoi työntekijää tekemään parhaansa, ja esimieheltä saatu kehu ja huomio voivat olla rahaakin tärkeämpiä. Palautteen ilmaisussa on otettava huomioon myös sanaton viestintä, jonka on tuettava sanallista ilmaisua ja ilmaisutavan oltava sopusoinnussa tavoitteen kanssa. (Furman, Pinjola & Rubanovitsch 2014, 109; Silvennoinen & Tilli, 2017, 18-19.)

Korjaavan ja kehittävän palautteen antaminen vaatii luottamusta yhteisön jäsenten välillä. Rakentavan palautteen antaminen ja vastaanottaminen ovat vaativia työyhteisöntaitoja, joita tulisi jokaisen tietoisesti opetella koko elämän. Työstä saatu palaute on kuitenkin tärkeää myös työyhteisön toiminnan vuoksi. (Mäkisalo-Roponen 2014, 120-121.)

4.6 Työvuorosuunnittelu, määräaikaisuus, sijaiset, poissaolot

Terveystieteiden tutkimuksessa työskennellään läpi vuorokauden. Suomessa sairaaloissa ja vuodeosastoilla on yleisimmin käytössä jaksotyö, joita raamittaa työaikalaki sekä työehtosopimukset. (Surakka 2009, 93.) Työssä jaksamisen kannalta Työterveyslaitos on kirjannut ohjeistuksen työvuorosuunnitteluun. Tähän on kirjattu seuraavia asioita: Työntekijällä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työvuorotaulukko täytetään yhteistyönä. Työntekijän etu on tietää tulevat työvuorot mahdollisimman pitkälle. Yhtenäiset vapaa jaksot mahdollistavat työntekijän palautumista. Työvuorojen väliin on jäätävä vähintään 11 tuntia, mielellään 12-16 tuntia. Neljää peräkkäistä yövuoroa enempää ei suositella. Työturvallisuuden kannalta työvuoron pituus pitäisi rajoittua 8-10 tuntiin. Säännöllisissä kolmivuorotöissä, jossa on kiertävä lista, tulisi vuorojen vaihtua myötäpäivään, esimerkiksi aamuvuoron jälkeen iltavuoro. (Työterveyslaitos n.d.)

Hoitajamitoitus sanelee työvuorojen työntekijöiden minimimäärän. Sen lähtökohtana on potilaiden laadukas hoito. Hoitohenkilökunnan määrä tulee laskea toteutuneista työvuorolistoista. Vuodeosastoilla tulee mitoituksen olla minimissään 0,6 - 0,7 työntekijää

potilasta kohden. (Super n.d.) Mitoitusta laskiessa otetaan huomioon vain välittömästi potilaan hoitoon osallistuvat työntekijät. Mitoituksessa tulee näkyä potilaiden fyysinen, psyykinen, kognitiivinen kuin sosiaalinen avuntarve. Huoli, saavatko esimerkiksi saat-tohoitoa tai vaativaa lääkehoitoa tarvitsevat hoitajamitoituksella riittävää hoitoa on perusteltua. (Tehy 2017.)

Hoitoalalle ei ole enää helppoa saada sijaisia, joissain paikoissa kesätyöntekijöitä ale-taankin rekrytoimaan jo syksyllä. Kesääjaksi toimintoja supistetaan, jotta akuutit yksiköt saadaan pidettyä toiminnassa. Hoitajavajeen vuoksi myös eläkkeelle jääneitä hoitajia joudutaan palkkaamaan takaisin töihin ja sijaisia houkutellaan erilaisin keinoin, esimer-kiksi mahdollisuudella vaikuttaa omiin työvuoroihin. Tällä hetkellä voidaankin puhua si-jaisten markkinoista. Eläköitymisen myötä hoitajavaje tulee lähivuosina vain kasvamaan entisestään. (YLE 2019a.)

Sijaisten rekrytoinnin vaikeuden lisäksi poissaolot aiheuttavat myös kustannuksia. Työ-terveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö sairauspoissaolojen ennaltaehkäisyksi on tär-keää. Jos pitkiä poissaoloja on paljon ja toistuvasti, se kertoo heikentyneestä työkyvystä. (Manka 2011, 43.) Sairausloman tarkoitus on edistää toipumista, ja jokainen sairausloma tulee arvioida tapauskohtaisesti. Sairauslomaan päätyminen on aina potilaan ja lääkärin välinen asia, eikä tätä tulisi muiden kritisoida. (Haapakangas 2017.) Sairauspoissaoloja tulee kuitenkin seurata osana työturvallisuutta, mutta luottamukselliseen työntekijän ja työnantajan suhteeseen ei kuulu syyllistäminen (Työturvallisuuskeskus 2018). Sairaus-poissaolojen vähentämiseksi voidaan asettaa yhteisiä pelisääntöjä ja tavoitteita, jotka voivat olla sekä määrällisiä, että kustannuksellisia (Manka 2011, 43).

Pätkätyöt ovat muodostuneet normaaliksi osaksi työmarkkinoita, ja sijaisten merkitys työn sujuvuuden kannalta on kasvanut. Määräaikaisten työntekijöiden epävarmuutta tu-levaisuudesta voidaan parantaa huomattavasti tekemällä työsopimukset mahdollisim-man pitkiksi ajoiksi kerrallaan. Jos työnantaja pysyy samana useiden määräaikaisten työsopimusten ajan, tulisi pitää huolta siitä, että sopimukset tehdään hyvissä ajoin ja ettei niiden väliin tule katkoja. Näin myös määräaikaisena työskentelevät voivat luottaa tule-vaan ja suunnitella omaa elämäänsä työelämän ulkopuolella. Määräaikaisten työnteki-jöiden kohtelu vertaisena vakituisten työntekijöiden kanssa, sekä osallistuttaminen työ-yhteisön toimintaan ja koulutuksiin sitouttaa työntekijää jatkamaan työyhteisössä. (Närvi 2014, 215.)

Lasten hankinta ja perhevapaiden pitäminen ovat naisvaltaisella alalla epävarmuutta aiheuttava tekijä. Määräaikaisessa työsuhteessa oleville tieto töiden jatkumisesta perhevapaiden jälkeenkin on tärkeää, ja voi riittää vakuudeksi turvatusta tulevaisuudesta. Työhönsä perehtynyt raskaana oleva sijainen voidaan sitouttaa palaamaan työhönsä perhevapaiden jälkeen uusimalla tai vakinaistamalla työsuhte. Tämä saattaa myös nopeuttaa työntekijän paluuta työelämään. (Närvi 2014, 197, 215.)

5 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tekijöitä, jotka saavat sairaanhoitajat sitoutumaan työhön. Tarkoituksena oli tehdä kyselytutkimus, jossa kartoitettiin tekijöitä, jotka lisäävät sairaanhoitajien työhyvinvointia ja työhön sitoutumista.

Saatuja tutkimustuloksia voidaan hyödyntää jatkossa edistämään sairaanhoitajien työssä viihtyvyyttä ja sen myötä saada sairaanhoitajat sitoutumaan työpaikkaan.

Opinnäytetyötä ohjaavat kysymykset ovat:

- Mitkä seikat saavat sairaanhoitajat sitoutumaan osastoon?
- Mitä pitäisi kehittää sairaanhoitajien sitoutumisen parantamiseksi?

6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmä

Kysely, joka tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä, on yksi tapa kerätä aineistoa. Hyvän kyselytutkimuksen teko vaatii kuitenkin myös monenlaista tietotaitoa tutkijalta ja se ottaa paljon myös aikaa; kysymysten tarkka suunnittelu tehostaa tutkimuksen onnistumista. Kyselytutkimuksen etuna on se, että tutkimukseen voidaan saada paljon tutkittavia ja sen avulla kysyä monia asioita. Kyselytutkimuksiin liittyvät heikkoudet ovat muun muassa se, ettei voida varmistaa miten vakavasti tutkittavat ovat tutkimukseen suhtautuneet, tai ovat ymmärtäneet asian toisin kuin on tarkoitettu, väärinymmärryksiä on lisäksi vaikea kontrolloida. Lisäksi on aina mahdollisuus vastaamattomuuteen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 188-190.)

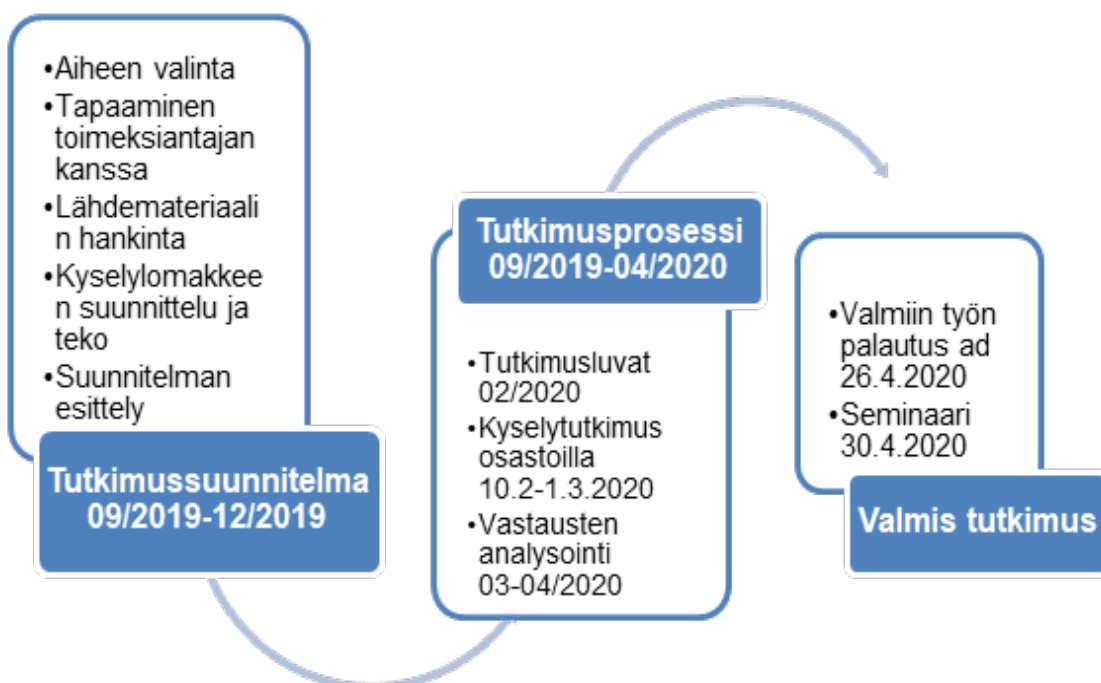
Kyselytutkimus koostui sekä monivalintaosioista että avoimista kysymyksistä. Kyselykaavakkeessa kartoitettiin ensimmäiseksi vastaajan taustatietoja. Tähän kuuluivat työntekijän ikä, työhistorian kesto sairaanhoitajana, työhistorian kesto tässä yksikössä. Näihin vastaaja vastasi numeroin. Tämän jälkeen kartoitettiin rastitettavin vaihtoehdoin, työsuhteen vakituisuus/määräaikaisuus. Viimeiseksi ensimmäisessä osiossa vastaaja sai rastittaa kyllä/ei -vastauksen kysymykseen oletko harkinnut työyksikön vaihtamista.

Toisessa osiossa oli väittämiä, joista vastaaja sai rastittaa ne asiat, jotka saavat vastaajat sitoutumaan tähän osastoon. Väittämiä oli 18 kpl. Seuraavaksi vastaajalla oli samat väittämät, mutta vastaajan tulikin rastittaa asiat, joiden parannus lisäisi työhön sitoutumista. Rastitettavien kohtien määrää ei rajattu.

Avoimia kysymyksiä oli kolme, jotka antoivat tutkittaville mahdollisuuden kertoa omin sanoin sellaisia asioita, joita monivalintaosioissa ei tullut esille. Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä oli mahdollisuus kertoa omin sanoin asioista, jotka kokevat tärkeimmiksi työviihtyisyyttä ja työhön sitoutumista edistäviksi tekijöiksi. Toisessa avoimessa kysymyksessä oli mahdollisuus kertoa asioita, joihin tutkittava toivoi muutosta parantaakseen työviihtyisyyttä ja sitoutumista työskentelyyn kyseisellä osastolla ja viimeisessä avoimessa tutkittavalla oli mahdollisuus kertoa omin sanoin mitkä tekijät saavat tutkittavan pysymään kyseisellä osastolla. Kyselylomakkeen mukana oli saatekirje, jossa tutkijat esittelivät itsensä ja kertoivat tutkimuksen aiheesta, tarkoituksesta ja tavoitteesta sekä ohjeistukset kyselylomakkeen vastaamiseen (Liite 2.).

6.2 Tutkimusprosessi

Tutkimuksen tekeminen aloitettiin syksyllä 2019, jolloin idea aiheesta sairaanhoitajien sitoutuminen työhön sai alkunsa. Tätä lähdettiin työstämään tutustumalla aihetta käsittelevään kirjallisuuteen. Marraskuussa oli ensimmäinen tapaaminen toimeksiantajan kanssa, jolloin selkeytyi, mistä perspektiivistä aihetta tutkitaan. Tutkimuskohteeksemme saimme kolme sisätautiosastoa. Tutustuimme myös sähköisiin tiedonhakuohjelmiin; Pubmed, Cinahl, Medic aiheen tiimoilta. Perehdyimme lisää aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen ja materiaaliin. Aineiston pohjalta alkoi muodostumaan kyselykaavake. Joulukuussa 2019 tutkimuksen suunnitelma luovutettiin ohjaajalle ja esiteltiin opinnäytetyön suunnitelmaseminaarissa. Tutkimuslupa myönnettiin helmikuussa 2020. Tarkoituksena oli toteuttaa esitestaus, mutta tämä jäi aikataulusyistä toteuttamatta. Tutkimustulokset kerättiin paperisin kyselykaavakkein. Toimeksiantaja arvioi, että paperisilla kaavakkeilla (Liite 1.) saadaan nostettua vastausprosenttia verrattuna nettikyselyihin. Tutkijoiden laatima kyselykaavake toimitettiin vastauslaatikoiden kanssa toimeksiantajalle helmikuussa 2020, joka jakoi nämä edelleen eteenpäin kolmelle tutkittavalle osastolle. Vastausaikaa oli kolme viikkoa. Tämän jälkeen vastauslaatikot haettiin ja vastaukset kerättiin kaavakkeista Excel-taulukoihin analysointia varten maaliskuussa 2020. Tulokset raportoitiin opinnäytetyönä huhtikuussa 2020. (Kuvio 1.)

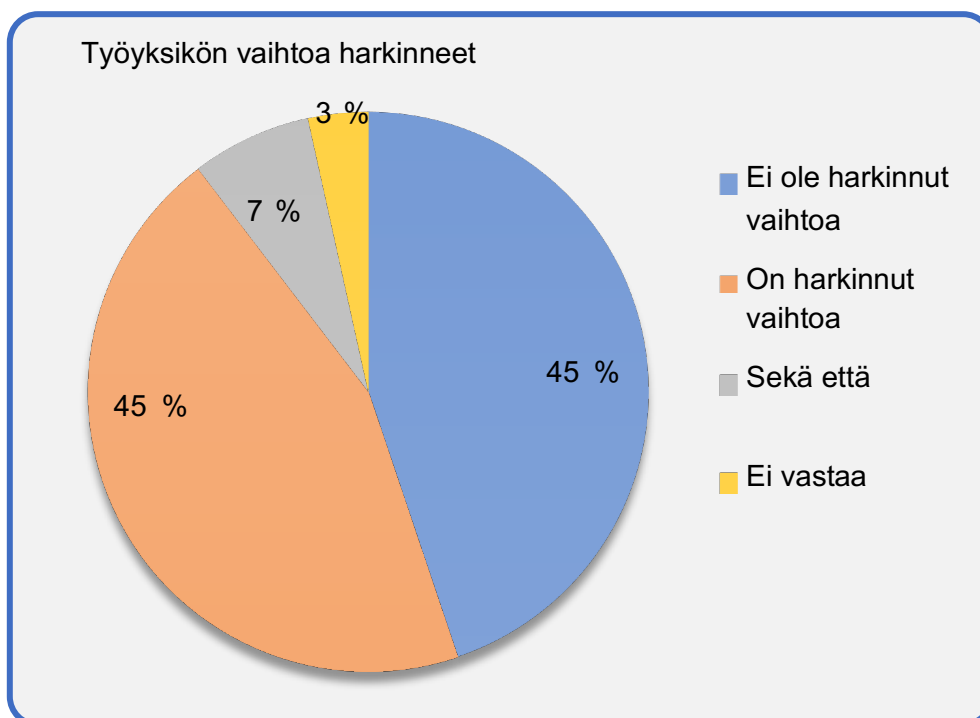


Kuvio 1. Aikataulu

7 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

Kaavakkeita vietiin toimeksiantajalle 37, näistä vastattuina palautui 29. Vastausprosentiksi kyselyssä tuli 78,4%. Vastaajista vakituksessa työsuhteessa oli 82,8% (n=24) sairaanhoitajaa ja määräaikaissä 17,2% (n=5) sairaanhoitajaa. Vastaajien keski-ikä oli 39 vuotta. Vakituksella henkilökunnalla 41,4 vuotta ja määräaikaissä henkilökunnalla 27,8 vuotta. Nuorin työntekijä oli 24-vuotias, vanhin työntekijä oli 62-vuotias. Yksi vakituiseen henkilökuntaan kuuluva ei ilmoittanut ikäänsä.

Sairaanhoitajina vastaajat olivat toimineet keskimäärin 12 vuotta. Pisin sairaanhoitaja ura oli 39 vuotta. Lyhyin oli alle vuoden. Vakituksilla sairaanhoitaja työtä oli takana keskimäärin 14 vuotta, määräaikaissä 2,3 vuotta. Tutkittavalla osastolla sairaanhoitajat olivat työskennelleet keskimäärin 7,2 vuotta. Vakituksiset olivat työskennelleet osastolla keskimäärin 8,3 vuotta, määräaikaisten kohdalla keskimääräinen aika oli 1,8 vuotta. Lyhin osastolla työskennelty aika oli 0,1 vuotta. Pisin osastolla työskennelty aika oli 33 vuotta.



Kuvio 2. Vastaukset prosentteina kohtaan "Oletko harkinnut työyksikön vaihtamista".

Kysymykseen "oletko harkinnut työyksikön vaihtamista" oli vastannut 28 sairaanhoitajaa (kuvio 2). Kaksi vastaajista olivat rastittaneet sekä kyllä, että ei -vaihtoehdot ja yksi vastaaja ei ollut rastittanut kumpaakaan. Näitä kyseisiä vastauksia ei voitu käyttää

vertailtaessa tuloksia työyksikön vaihtamista harkinneiden ja ei-harkinneiden välillä, joten laskettuja vastauksia vertailuosaan kertyi 26. Vertailu päätettiin kuitenkin tehdä omana osuutenaan. Mukaan otetuista 26:ta vastaajasta 50% (n=13) oli vastannut harkitsevansa työpaikan vaihtoa ja samoin 50% (n=13) oli vastannut, ettei ole harkinnut työpaikan vaihtoa.

7.1 Osastolla sitouttaviksi koetut asiat

Seuraavassa kohdassa vastaajat saivat rastittaa tähän osastoon sitouttavia asioita (kuvio 3). Eniten sitouttavina asioina pidettiin työkavereiden tukea 86,2% (n=25), ilmapiiriä 82,8% (n=24) sekä vaikutusmahdollisuuksia työvuoroihin 79,3% (n=23). Seuraaviksi eniten arvostettiin tasavertaisuutta työyhteisössä 69,0% (n=20), asiallista suhtautumista sairauspoissaoloihin 65,5% (n=19) sekä esimiehen tukea 62,1 % (n=18). Yli puolet vastaajista koki myös, että heidän ammattitaitoaan arvostettiin ja siihen luotettiin 55,2% (n=16). Noin puolet kokivat sitouttavaksi sen, että työpaikalla ei ollut kiusaamista 48,3% (n=14). Osastolla saadun positiivisen palautteen koki sitouttavaksi 44,8% (n=13). Vain noin kolmasosa vastaajista koki sitouttavana osaston työturvallisuuden ohjeistuksineen sekä mahdollisuuden päivityskoulutuksiin, molempien kohtien kerätessä rasteja saman verran, 34,5% (n=10). Rakentavan palautteen saaminen osastolla nousi esiin sitouttavana tekijänä vain 31,0 % (n=9) vastaajista. Alle 30 %:n vastausmäärät jäivät kohdissa ”pystyn tekemään työni omaa arvomaailmaani kunnioittaen” 27,6% (n=8), ”sijaisten saatavuus” 24,1% (n=7), ”työyhteisön viestintä” 24,1% (n=7) sekä ”riittävä hoitajamitoitus potilasaineistoon nähden”. Selkeästi vähiten sitouttaviksi koettiin palkkaus 3,4% (n=1) sekä perehdytysjärjestelmä 6,9% (n=2).



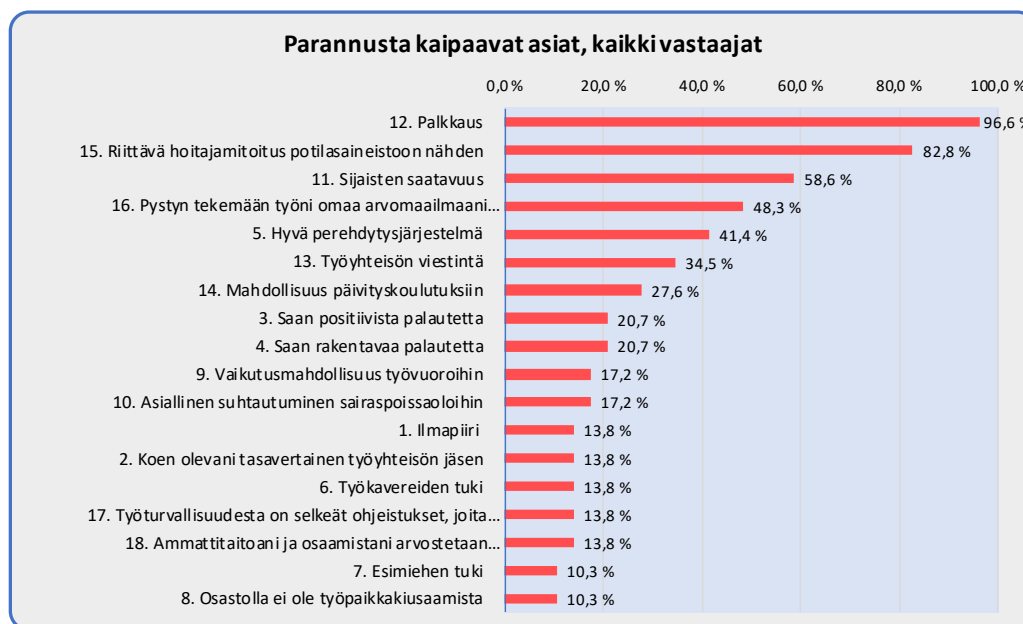
Kuvio 3. Sitoutumista edistävät tekijät työyksikössä.

7.2 Asiat, joiden parannus lisäisi sitoutumista osastoon

Tämän jälkeen vastaajat saivat rastittaa asioita, joihin toivoisivat parannusta osastoon sitoutumisen lisäämiseksi (kuvio 4). Eniten parannusta toivottiin palkkaukseen, 96,6% (n=28) vastaajista. Riittävä hoitajamitoitus potilasaineistoon koettiin myös merkittäväksi parannettavaksi asiaksi 82,8% (n=24) mielestä. Sijaisten saatavuus nousi esiin 58,6% (n=17) vastausosuuksilla. Muut asiat jäivät alle 50 %:n seuraavilla prosentiosuuksilla:

- Pystyn tekemään työni omaa arvomaailmaani kunnioittaen 48,3% (n=14)
- Perehdytysjärjestelmä 41,4% (n=12)
- Työyhteisön viestintä 34,5% (n=10)
- Mahdollisuus päivityskoulutuksiin 27,6% (n=8)
- Saan positiivista palautetta 20,7% (n=6)
- Saan rakentavaa palautetta 20,7% (n=6)
- Vaikutusmahdollisuus työvuoroihin 17,2 % (n=5)
- Asiallinen suhtautuminen sairauspotilaisiin 17,2 % (n=5)
- Ilmapiiri 13,8% (n=4)
- Koen olevani tasavertainen työyhteisön jäsen 13,8% (n=4)
- Työkavereiden tuki 13,8% (n=4)
- Työturvallisuudesta on selkeät ohjeistukset, joita noudatetaan 13,8% (n=4)

- Ammattitaitoani ja osaamistani arvostetaan työyhteisössä ja siihen luotetaan 13,8% (n=4)
- Esimiehen tuki 10,3% (n=3)
- Työpaikkakiusaaminen 10,3% (n=3)



Kuvio 4. Parannusta kaipaavat asiat työyksikössä.

7.3 Sitouttavien ja parannusta kaipaavien kysymyssarjojen vertailu

Kysymyssarjojen vertailussa (taulukko 2) hyvin saman suuntaisina tuloksina näkyy kokemus palkkauksen ja perehdytysjärjestelmän huonosti sitouttavana asiana tässä työyhteisössä. Sitouttavien asioiden sarjassa palkkaus keräsi vastauksia vain 3,4% (n=1) ja parannettavissa 96,6% (n=28). Perehdytysjärjestelmän sitouttavaksi koki 6,9% (n=2) ja parannettavaksi 41,4% (n=12). Mahdollisuus päivityskoulutuksiin sai ristiriitaisimmin ääniä, 34,5% (n=10) koki sen sitouttavana ja 27,6% (n=8) parantamista kaipaavana asiana. Sijaisten saatavuus oli lähes neljäsosan mielestä 24,1% (n=7) sitouttava, mutta parannettavana sen koki 58,6% (n=17). Saman suuntainen tulos tuli kysymykseen riittävästä hoitajamitoituksesta potilasaineistoon nähden. Sitouttavaksi sen ilmoitti 20,7% (n=6) ja vastaavasti parannettavaksi peräti 82,8% (n=24).

Taulukko 2. Kysymyssarjojen vertailu, kaikki vastaajat.

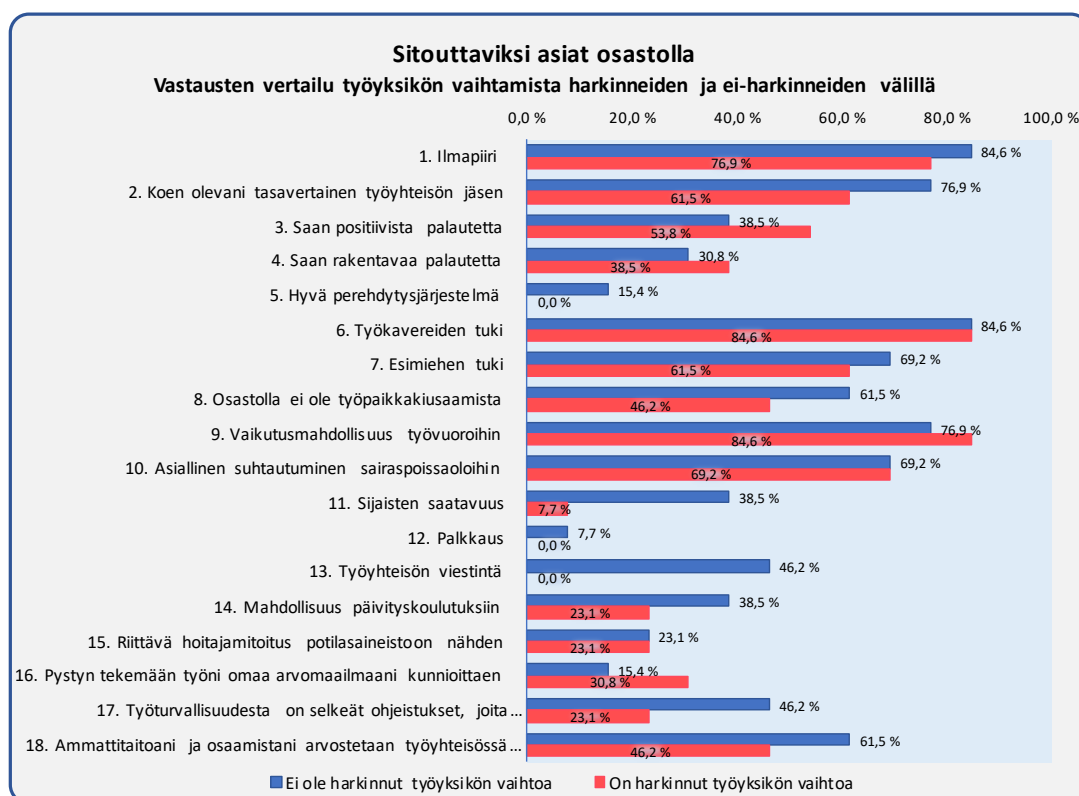
Kysymyssarjojen vertailu, kaikki vastanneet	Sitouttavat		Parannusta kaipaavat	
	n	%	n	%
1. Ilmapiiiri	24	82,8 %	4	13,8 %
2. Koen olevani tasavertainen työyhteisön jäsen	20	69,0 %	4	13,8 %
3. Saan positiivista palautetta	13	44,8 %	6	20,7 %
4. Saan rakentavaa palautetta	9	31,0 %	6	20,7 %
5. Hyvä perehdytysjärjestelmä	2	6,9 %	12	41,4 %
6. Työkavereiden tuki	25	86,2 %	4	13,8 %
7. Esimiehen tuki	18	62,1 %	3	10,3 %
8. Osastolla ei ole työpaikkakiusaamista	14	48,3 %	3	10,3 %
9. Vaikutusmahdollisuus työvuoroihin	23	79,3 %	5	17,2 %
10. Asiallinen suhtautuminen sairaspotilaisiin	19	65,5 %	5	17,2 %
11. Sijaisten saatavuus	7	24,1 %	17	58,6 %
12. Palkkaus	1	3,4 %	28	96,6 %
13. Työyhteisön viestintä	7	24,1 %	10	34,5 %
14. Mahdollisuus päivityskoulutuksiin	10	34,5 %	8	27,6 %
15. Riittävä hoitajamitoitus potilasaineistoon nähden	6	20,7 %	24	82,8 %
16. Pystyn tekemään työni omaa arvomaailmaani kunnioittaen	8	27,6 %	14	48,3 %
17. Työturvallisuudesta on selkeät ohjeistukset, joita noudatetaan	10	34,5 %	4	13,8 %
18. Ammattitaitoani ja osaamistani arvostetaan työyhteisössä ja siihen luotetaan	16	55,2 %	4	13,8 %

7.4 Työyhteisön vaihtoa harkinneiden ja ei-harkinneiden vastausten vertailu

Kysymykseen: “oletko harkinnut työyksikön vaihtoa oli”, hyväksyttävästi vastannut 26 vastaajaa. Heistä 50% vastasi kyllä (n=13), ja 50% ei (n=13). Sairaanhoidajat, jotka eivät olleet harkinneet työyksikön vaihtoa, vastasivat eniten sitouttaviksi asioiksi ilmapiiirin 84,6% (n=11) ja työkavereiden tuen 84,6% (n=11) (kuviot 5). Vähiten sitouttaviksi asioiksi rastitettiin kohtia: palkkaus 7,7% (n=1) ja perehdytysjärjestelmä 15,4% (n=2). Parannettavissa asioissa nousi esiin palkkaus 92,3% (n=12) ja riittävä hoitajamitoitus potilasaineistoon nähden 84,6% (n=11). Parannuksen tarve jäi vähäiseksi 7,7% (n=1) kaikissa seuraavissa kohdissa: saan rakentavaa palautetta, työkavereiden tuki, esimiehen tuki, vaikutusmahdollisuus työvuoroihin, asiallinen suhtautuminen sairauspotilaisiin,

työturvallisuudessa on selkeät ohjeistukset, joita noudatetaan sekä ammattitaitoani ja osaamistani arvostetaan työyhteisössä ja siihen luotetaan.

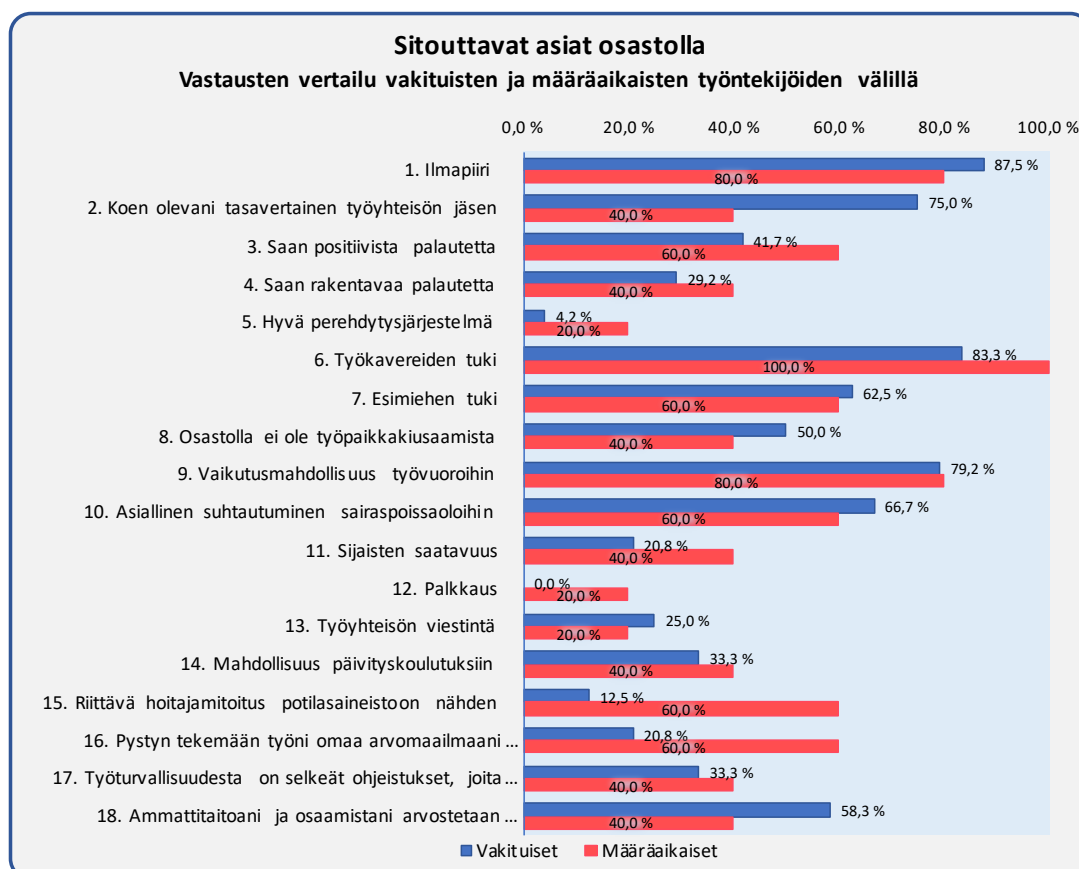
Sairaanhoitajat, jotka olivat harkinneet työyksikön vaihtamista (n=13), kokivat sitouttaviksi työkavereiden tuen 84,6% (n=11) ja vaikutusmahdollisuuden työvuoroihin 84,6% (n=11). Yksikään näistä vastanneista ei pitänyt perehdytysjärjestelmää, palkkausta tai työyhteisön viestintää tällä osastolla sitouttavana tekijänä. Parannusta he toivoivat palkkaukseen 100% (n=13) ja sijaisten saatavuuteen 84,6% (n=11). Vähiten parannuksen tarvetta koettiin olevan kohdissa: työkavereiden tuki 23,1% (n=3), työturvallisuudesta on selkeät ohjeistukset, joita noudatetaan 23,1% (n=3) ja ammattitaitoani ja osaamistani arvostetaan työyhteisössä ja siihen luotetaan 23,1 (n=3), osastolla on työpaikkakiusaamista 7,7% (n=1).



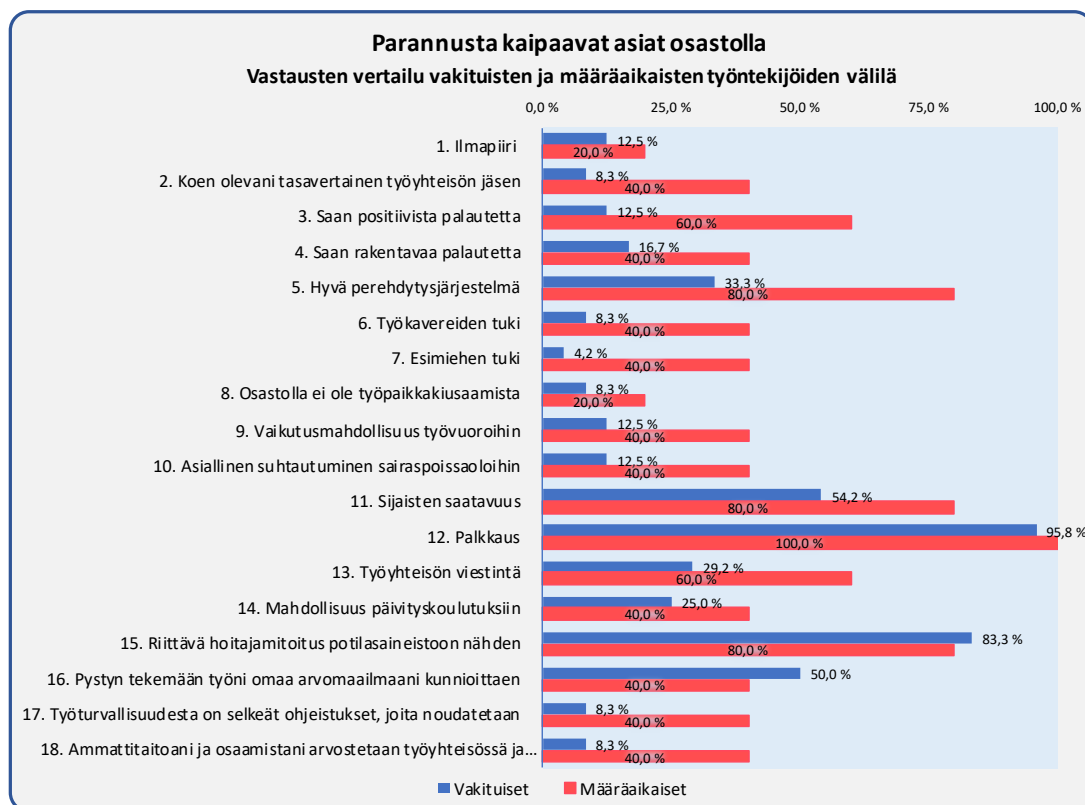
Kuvio 5. Sitouttaviksi asioiksi koettujen asioiden vertailu työyksikön vaihtamista harkinneiden ja ei-harkinneiden kesken.

7.5 Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden vastausten vertailu

Vastaajista vakituksessa työsuhteessa oli 82,8% (n=24) sairaanhoitajaa ja määräaikaissessa 17,2% (n=5) sairaanhoitajaa. Vastausten vertailussa näiden ryhmien kesken esiin nousi kokemus tasavertaisuudesta työyhteisön jäsenenä. Sitouttavana sen kokivat 75% (n=18) vakituksista työntekijöistä, mutta vain 40 (n=2) määräaikaaisista (kuvio 6). Määräaikaaisessa työsuhteessa olevat kaipasivat myös huomattavasti enemmän parannusta perehdytysjärjestelmään (kuvio 7). Riittävä hoitajamitoitus potilasaineistoon nähden oli sitouttavalla tasolla vain 12,5% (n=3) vakituksien työntekijän, mutta 60% (n=3) määräaikaisten työntekijän mielestä. Samanlaista eroa ei noussut esiin kuitenkaan verratessa samaa kysymystä parannettavissa asioissa, sillä sekä vakituiset (83,3%) että määräaikaiset (80%) kokivat sen parannusta kaipaavana asiana.



Kuvio 6. Sitouttaviksi asioiksi koettujen asioiden vertailu vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden kesken.



Kuvio 7. Parannusta kaipaaviksi asioiksi koettujen asioiden vertailu vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden kesken.

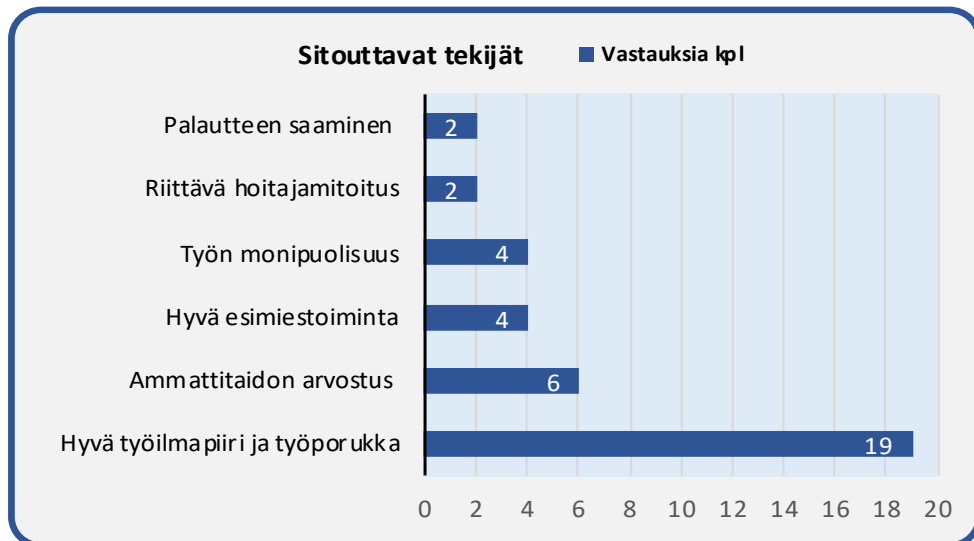
7.6 Avoimet kysymykset

Avoimiin kysymyksiin oli vastannut 26 sairaanhoitajaa, joista 21 oli vastannut kaikkiin kolmeen kysymykseen ja 5 kahteen kysymykseen. Vain kolme vastaajaa oli jättänyt vastaamatta kaikkiin kolmeen kysymykseen. Avoimien kysymysten vastausprosentti oli 90% (n=26).

Ensimmäinen avoin kysymys "Mitkä asiat osastolla koet tärkeimmiksi työviihtyisyyttä ja työhön sitoutumista edistäviksi tekijöiksi?" nosti esiin seuraavat asiat (kuvio 8):

- Hyvä työilmapiiri ja työporukka (n =19)
- ammattitaidon arvostus (n=6)
- hyvä esimiestoiminta (n=4)
- työn monipuolisuus (n =4)
- riittävä hoitajamitoitus (n=2)
- palautteen saaminen (n=2)

Lisäksi mainittiin; huumori, yhteen hiileen puhaltaminen, moniammatillinen ja ammattitaitoinen työyhteisö, hyvä organisaatio, selkeä ja tasapuolisesti toteutuva sisäinen työnjako, kollegiaalisuus, hyvät työvälineet ja tilat, autonominen työvuorosunnittelu ja vakituinen työsuhte, ei lääkärin hierarkiaa.



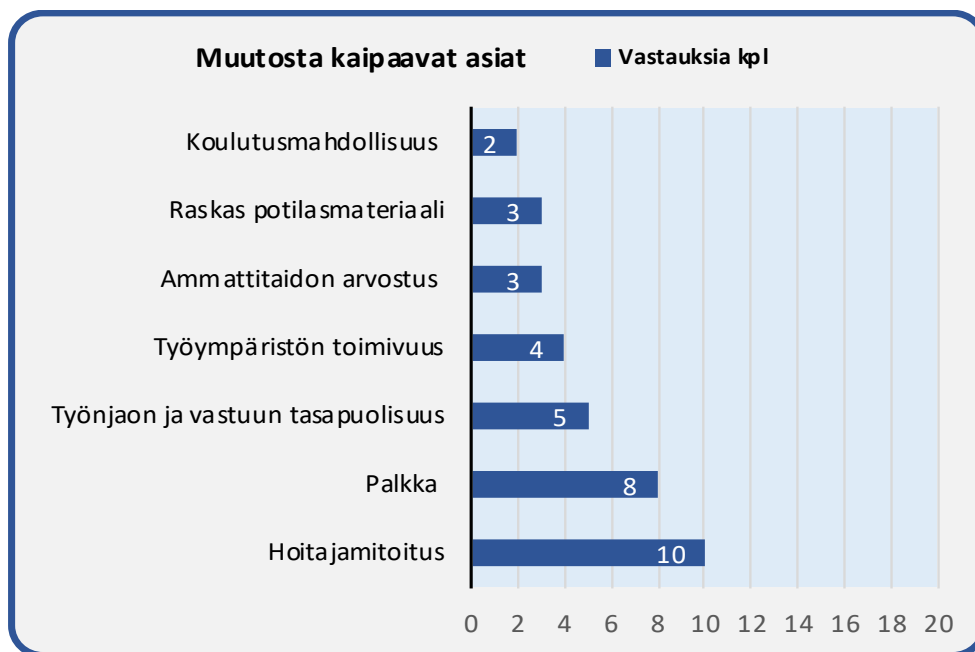
Kuvio 8. Avoimissa kysymyksissä sitouttaviksi nousseet asiat.

<i>"Hyvä työporukka ja sen toimivuus. Ammattitaidon arvostus"</i>
<i>"Hyvä työilmapiiri, kannustava esimies"</i>
<i>"Työyhteisö ja hyvä yhteishenki"</i>
<i>"Liikkumatyö, toimistotyö, paljon vaihtelua työssä, potilaitten vaihtuvuus, mukavat työkaverit ja esimiehet, jotka pitävät työntekijöiden puolia"</i>
<i>"Yhteenhiileen puhaltaminen, toisten kunnioittaminen ja arvostaminen"</i>
<i>"Hyvä ilmapiiri, mukavat ja osaavat työkaverit, riittävästi hoitajia"</i>
<i>"Yhteen hiileen puhaltaminen, hyvä yhteishenki, hyvä esimiestoiminta, oman työn arvostaminen, hyvät välineet ja tilat, hyvä hoitajamitoitus"</i>

Toisen avoimen kysymyksen "Mihin asioihin osastolla toivot muutosta parantaaksesi työviihtyisyyttä ja sitoutumista työskentelyyn tällä osastolla?" vastauksissa nousi esiin seuraavat muutosta kaipaavat asiat (kuviot 9):

- Hoitajamitoitus (n=10)
- palkka (n=8)
- työn ja vastuun tasapuolinen jakautuminen ja selkeä työnjako (n=5)
- toimivammat työtilat/työympäristön toimivuus (n=4)
- ammattitaidon arvostus (n=3)
- raskas potilasmateriaali (n=3)
- koulutusmahdollisuus (n=2)

Lisäksi mainittiin; vakituinen työsuhte, esimiehen asiallisuus, tuki, oikeudenmukaisuus, yhdenvertaisuus, vanhanaikaiset työtavat, yhden päivän vapaat kuormittaa, työvuoroihin voisi vaikuttaa enemmän, hoitajien osaaminen; enemmän osaamista ja varmuutta työotteissa, palaute ja ilmapiiri, potilaiden ja omaisten käytös hoitajia kohtaan.



Kuvio 9. Avoimissa kysymyksissä muutosta kaipaaviksi nousseet asiat.

*"Välillä töitä liikaa suhteessa tekijöihin
(ei ehdi tekemään työtä niin hyvin kuin haluaisi)"*

*"Potilasaineisto raskasta, hoitajamitoitus liian pieni.
Potilaat ja omaiset valittavat kaikesta, ei saa kiitosta mistään"*

*"Ylemmältä taholta usein tulevat uudistukset turhauttaa, kun kysytä työntekijöiden
mielipiteitä asioihin"*

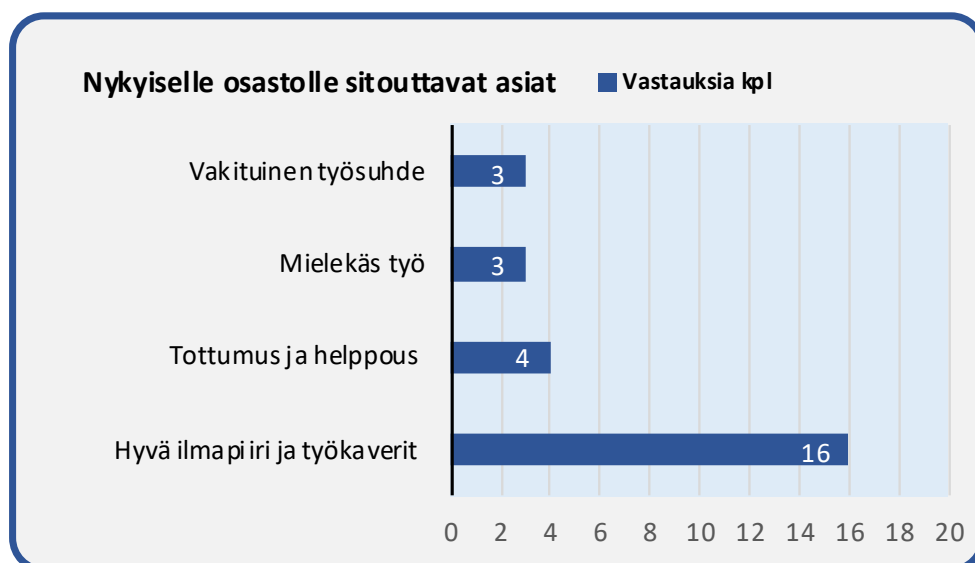
"Hoitajamitoitus kohdilleen, osastolla kova kiire"

"Ajoittain lisää hoitajia, ajoittain parempi yhteistyö hoitajien ja lääkärin välillä"

Kolmas kysymys "Mitkä tekijät saavat sinut pysymään tällä osastolla" kartoitti sairaanhoitajien kokemuksia siitä, miksi jatkavat työskentelyä juuri tällä osastolla. Siinä tärkeimmiksi seikoiksi nousivat seuraavat asiat (kuvio 10):

- Hyvä ilmapiiri ja työkaverit (n=16)
- tottumus; osaston tavat opittu ja sen helppous (n=4)
- mielekäs työ (n=3)
- vakituinen työsuhde (n= 3)

Lisäksi mainittiin; monipuolinen työ, avustava ja helposti lähestyttävä esimies, mukavat esimiehet, hyvät työajat, arvostus, kohtelu, vastavalmistuneen hoitajan hyväksyminen, ei jaksakaan enää aloittaa alusta, mahdollisuus vaikuttaa työvuoroihin, työpaikan fyysinen sijainti, vaikeus päästä työnkiertoon, eläkkeelle jääminen lähitulevaisuudessa.



Kuvio 10. Avoimissa kysymyksissä nykyiseen työyksikköön sitouttaviksi koetut asiat.

"Työllä on tarkoitus, positiivinen ilmapiiri"

"Työkaverit, huumori, esimies lähellä yksi meistä"

"Työyhteisö ja hyvä yhteishenki"

"Yhteenhiileen puhaltaminen, toisten kunnioittaminen ja arvostaminen"

"Tämän osaston tavat opittu ja sen helppous"

"En usko, että muualla asiat paremmin"

"Tottumus, eläkeikä lähenee =)"

"Mielekäs ja monipuolinen työ, rento ilmapiiri, avustava esimies"

76% (n= 22) vastaajista toi esille työilmapiirin ja hyvän työporukan merkityksen työviihtyisyyttä ja työhön sitoutumista edistäviksi tekijöiksi.

Edellä mainitut tekijät nousivat edelleen yli puolella vastaajista (n=16) tekijöiksi, jotka saavat tutkittavat pysymään nykyisessä työpaikassa.

"Työkaverit ehdottomasti ja meidän keskinäinen yhtenäisyys"

"Hyvät työkaverit"

Muutoksia toivottiin niin työvoiman lisäämiseen kuin palkan nostamiseen; vastaajista 35% (n=10) toivoi muutosta hoitajamitoitukseen, toiseksi suuremmaksi tekijäksi nousi muutos palkkaukseen, jossa vastausprosentti oli 28% (n=8).

8 POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää tekijöitä, jotka saavat sairaanhoitajat viihtymään työssään. Kyselytutkimuksen avulla kartoitettiin tekijöitä, jotka lisäävät sairaanhoitajien työhyvinvointia ja lisäävät työhön sitoutumista. Opinnäytetyön ohjaavat kysymykset olivat: Mitkä seikat saavat sairaanhoitajat sitoutumaan osastoon? Mitä pitäisi kehittää sairaanhoitajien sitoutumisen parantamiseksi?

Hoitotyön sanotaan olevan usein kutsumusammatti, mutta ajat ovat kuitenkin muuttuneet ja hoitotyö ei ole enää samanlaista sitten hoitotyön pioneeri Florence Nightgalin ajoista. Sairaanhoitajat ovat korkeasti koulutettuja asiantuntijoita, joiden työ on nykypäivänä hyvin monialaista ja vaativaa, ja jossa pelastetaan ihmishenkiä!

Perimmäinen syy jo olemassa olevaan ja edelleen kasvavaan hoitajapulaan lienee alan arvostuksen puute poliittisella tasolla. Kuten ekonomisti Ralf Sund (2020) hienosti blogissaan kirjoittaa; ”Terveystenhuoltojärjestelmä on kuin vanha talo: vuosikorjausten tekemättä jättäminen on tosi kallista ja tyhmää. Sekä hoitohenkilöstön eläkkeelle siirtymiseen että siirtymiseen muille aloille voidaan vaikuttaa tämän päivän ratkaisuilla, joilla työoloja säädellään. Joko vuosikorjaukset tehdään tai sitten niitä ei tehdä”.

Miten käy terveydenhuollon, jos arvostusta ammattia kohtaan ei nähdä yhteiskuntatasolla ja tehdä merkittäviä muutoksia, jotta saadaan taas alan vetovoimaisuus aktivoitua ja pidettyä nykyiset hoitajat työssään? Paljon tuijotetaan vain siihen, miten rahat eivät riitä tarvittaviin muutoksiin, mutta kysymys kuuluukin, onko meillä varaa olla tekemättä näitä tarvittavia muutoksia?! Pitääkö jotain näin maailmaa pysäyttävää tapahtua, kuten nyt tämä korona pandemia, jotta yhteiskuntatason päättäjätkin näkevät miten kallisarvoista työtä sairaanhoitajat tekevät ja arvostus alaa kohtaan nousisi lopun viimein sen oikeutetulle tasolle! Sitä jäämme odottamaan.

8.1 Yhteenveto ja johtopäätökset tutkimustuloksista

Tulosten perusteella rastitettavista vastauksista voimme huomata, että näillä osastoilla sairaanhoitajia sitoutti työkavereiden tuki, ilmapiiri ja vaikutusmahdollisuus työvuoroihin. Vähiten työhön sitouttavaksi koettiin perehdytysjärjestelmä ja palkkaus. Kun vertasimme sairaanhoitajia, jotka olivat harkinneet työpaikan vaihtoa heihin, jotka eivät olleet

harkinneet, niin voimme todeta, että heitä sitoutti samat asiat. Vähiten työhön sitouttavissa asioissa molemmat osapuolet vastasivat palkkauksen ja perehdytysjärjestelmän. Tässä sairaanhoitajat, jotka olivat harkinneet työyhteisön vaihtoa, kokivat ei sitouttavana asiana myös työyhteisön viestinnän.

Asiat, joihin sairaanhoitajat kokivat parannuksen tarvetta, jotka parantaisivat työhön sitoutumista, olivat palkkaus ja riittävä hoitajamitoitus potilasaineistoon nähden. Tässä kohdassa sairaanhoitajat, jotka olivat harkinneet työyksikön vaihtoa, nostivat lähes palkkauksen rinnalle sijaisten saatavuuden. Tämä ei noussut sairaanhoitajien, jotka eivät olleet harkinneet työyksikön vaihtoa kohdalla esille. Vähiten parannusta toivottiin väittämiin esimiehen tuki ja osastolla on työpaikkakiusaamista. Sairanhoitajat, jotka eivät olleet harkinneet työyksikön vaihtoa, eivät kokeneet vähiten tarvetta parantaa asiaa osastolla on työpaikkakiusaamista.

Määräaikaisessa työsuhteessa olevia oli vastanneissa vain 5, joten vertailu vakituisten ja määräaikaisten välillä ei välttämättä ole luotettava pienestä vastaajien määrästä johtuen. Joitain huomioita kuitenkin tehtiin. Parannuksen kaipaaminen perehdytysjärjestelmään nousi esiin määräaikaisessa työsuhteessa olevilla, mutta ei niinkään vakituksessa työsuhteessa olevilla. Tämän voi selittää se, että vakituiset työntekijät eivät enää kaipaa perehdytystä jokapäiväisiin työtehtäviinsä, kuin taas määräaikaisilla työntekijöillä se on työn oppimisen kannalta erittäin tärkeää. Kuitenkin myös uusien käytänteiden ja laitteiden opastus tarvitsee perehdytystä, ei kuitenkaan siinä määrin, mitä työnsä juuri aloittanut uusi työntekijä tarvitsee työtehtäviin sekä työpaikan käytänteisiin. Sitouttavia asioita kysyttäessä sijaisten saatavuus nousi huolena enemmän esiin määräaikaisilla, toisaalta potilasaineistoon nähden riittämättömäksi koettu hoitajamitoitus näkyi enemmän vakituisten työntekijöiden vastauksissa. Määräaikaisten työntekijöiden kokemus saattaa kertoa vertailupohjasta eri yksiköiden välillä, jota mahdollisesti useammassa paikassa työskennelleillä sairaanhoitajilla on. Kuitenkin myös määräaikaiset kokivat parannusta kaipaavien asioiden sarjassa hoitajamitoitukseen parannettavana asiana. Vakituksessa työsuhteessa olevien ja määräaikaisten työntekijöiden suuri ero vastauksessa kysymykseen ”koen olevani tasavertainen työyhteisön jäsen” voi kertoa määräaikaisten työntekijöiden ulkopuolisuuden kokemuksesta. Työyhteisöön ”sisään pääseminen” voi viedä aikaa, toisaalta vakituisten työntekijöiden keskuuteen on saattanut muodostua omat tavat, huumori ja sisäpiirin asiat, joihin on vaikea päästä myöhemmin työyhteisöön liittyneenä. Myös perehdytysjärjestelmän puutteen saattavat vaikuttaa työyhteisöön kotiutumiseen ja yhteisön jäseneksi hyväksyntään.

Esimieheltä saatu tuki koettiin kautta linjan vastauksissa enemmän sitouttavana asiana, kuin parannusta kaipaavana. Esimies sai paljon positiivista palautetta myös avoimissa kysymyksissä, hänen koettiin olevan työntekijöiden tukena, ”yksi meistä”, ja pitävän heidän puoliaan. Esimiestahon tehtäviin kuuluvat asiat, kuten perehdytysjärjestelmä, sijaisien hankinta ja riittävä hoitajamitoitus nousivat kuitenkin esiin parannusta kaipaavissa asioissa; sekä kysymyssarjoissa että avoimissa kysymyksissä. Ristiriita voisi viitata siihen, että vastaajat kokivat kysymyksissä esimiehen tarkoittavan ainoastaan heidän lähesimiestään, joka nähtiin positiivisena työyhteisön jäsenenä. Parannettavien asioiden ei ehkä koeta olevan hänen vastuullaan tai että hän ei pysty vaikuttamaan näihin asioihin.

Avoimissa kysymyksissä ensimmäinen: mitkä asiat koet tärkeimmiksi työviihtyisyyttä ja työhön sitoutumista edistäviksi tekijöiksi, ei ollut yksiselitteinen, niin kuin tutkijat tämän ajattelivat. Tarkoitus oli kartoittaa yleisesti sitouttavia tekijöitä tällä kysymyksellä. Vastaajat olivat ymmärtäneet, että kysymyksellä tarkoitettiin kyseistä osastoa. Vastauksia avoimiin kysymyksiin tuli kuitenkin kiitettävän paljon, joten voimme päätellä osastoiden sairaanhoitajien kokeneen tarvetta tulla kuulluksi näissä asioissa – sekä positiivisissa, että parannettavissa asioissa.

8.2 Tutkimuksen tekijöiden ajatuksia toteutuksesta

Tämän opinnäytetyön tekeminen oli opettavainen matka. Nyt, tulokset analysoituna, voisi todeta, että kysymysten muotoiluun olisi voinut toteuttaa esimerkiksi jäsentämällä ne valmiiksi organisaatio- ja työyhteisöotsakkeiden alle. Myös eriytetyt kysymykset johtajuudesta teemoilla lähijohtaminen/organisaation johto, olisivat olleet avartavia ja kertoineet myös työntekijöiden näkemyksestä organisaation toiminnasta ja sen rakenteesta. Avoimien kysymysten osalta niiden muotoilu jätti liikaa tulkinnanvaraa. Kysymysten testaukseen olisi tarvinnut löytyä aikaa, jotta nämä muutostarpeet olisi huomattu ennen varsinaista kyselytutkimusta.

Nyt saadut vastaukset olivat kuitenkin hyvin yhdenmukaisia, joten se viittaa vastausten luotettavuuteen. Toisaalta valintakysymykset ennen avoimia kysymyksiä saattoivat supistaa niiden vastauksien aiheita suuntaamalla vastaajien ajatukset aiemmin kysyttyihin kysymyksiin. Kuitenkin jo aiemmin pohditut ongelmat niillä, jolla sellaisia oli, pysyivät todennäköisesti mielessä, vaikka listauksessa ei ehkä niitä kysyttykään.

8.3 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Tutkimusta tehtäessä on huomioitava monia eettisiä kysymyksiä. Jotta tutkimusta voidaan ensinnäkin pitää hyväksyttävänä ja luotettavana, sen tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä. Tutkimuseettinen neuvottelukunta (TENK) on laatinut periaatteet hyvään tieteelliseen käytäntöön. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta n.d.)

Hyvän tieteellisen käytännön keskeisiä lähtökohtia eettisestä näkökulmasta on paljon. Näiden ohjeistusten myötä tutkimuksen tulee noudattaa tiedeyhteisön tunnustamia toimintatapoja, joita ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus työn kaikissa vaiheissa. (Hirsjärvi ym. 2008, 23-24; Tutkimuseettinen neuvottelukunta n.d.). Tutkimuksen rehellisyydellä tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa ei käytetä toisen tuottamaa tekstiä omanaan (plagiointi=toisen tuottaman tekstin luvaton lainaaminen), eikä myöskään plagioida omia aiempia tutkimuksia. Raportoinnin tulee olla totuudenmukaista eikä tuloksia tule kaunistella. (Hirsjärvi 2008, 25-26.) Tutkijoiden tulee kunnioittaa muiden tutkijoiden työtä ja saavutuksia sekä niille kuuluvan arvon asianmukaisin lähdeviittauksin. Lisäksi kaikki tarvittavat tutkimusluvut tulee olla kunnossa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta n.d.)

Tämä opinnäytetyö on tehty hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen. Aiheen valinta on ajankohtainen, jota tukee myös lähdekirjallisuus. Tiedonhankinta on tehty asianmukaisista ja luotettavista tietolähteistä. Käytetyt lähteet ovat tuoreita ja niitä on käytetty monipuolisesti. Lähteet on merkitty tarkoin lähdeviittein ja asianmukaisesti lähdeluetteloon.

Tutkimuksen vaiheista on kerrottu avoimesti. Tutkimusluvan tutkimukselle on myöntänyt tutkimuksen toimeksiantaja. Toimeksiantajaa ei kutsuta tässä tutkimuksessa nimellä tutkimuksen anonymiteetin vuoksi. Kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista ja siitä informoitiin tutkittavia saatekirjeessä. Tutkittavien henkilöllisyys ei tullut kyselyssä esille ja saatua aineistoa käytettiin vain tässä opinnäytetyössä. Tutkimuksessa saatuja tuloksia on käsitelty asianmukaisesti vain tutkijoiden kesken ja niistä on raportoitu tarkkaa eettisyyttä noudattaen ja totuudenmukaisesti totuutta kaunistelematta. Lopuksi

kyselylomakkeet tuhottiin heti analysoinnin jälkeen. Tutkimuksen toimeksiantajan kanssa on sovittu tulosten raportoinnista myöhemmin työn valmistuttua.

Tutkimuksen luotettavuus perustuu tarpeeksi kattavaan otokseen, korkeaan vastausprosenttiin ja kysymykset kohdistuvat edustaen koko tutkimusongelmaa (Heikkilä 2014). Tutkimuksen kyselykaavakkeita lähetettiin N 37. Näistä vastattiin n 29. Tutkimuksen vastausprosentti oli 78,4%. Tutkimuksemme on sekä kvantitatiivinen (määrällinen) että kvalitatiivinen (laadullinen). Alkuosassa kartoitettiin taustatietoja, jonka jälkeen vastaajat saivat rastittaa mielipiteitään vastausvaihtoehdoista. Nämä osiot olivat kvantitatiivisia. Näiden tulokset analysoitiin määrällisinä lukujen avulla. (Hirsjärvi ym. 2008, 262), tässä tutkimuksessa Exel-taulukoita käyttäen. Kyselykaavakkeen lopussa oli kolme avointa kysymystä. Nämä olivat kyselyn kvalitatiivinen osuus. Vastaukset kirjoitettiin auki. Tätä analysoitiin teemoittain. (RajatOn n.d.)

Tutkimusväittämien ja avointen kysymysten pohjalla olivat tutkimuskysymykset:

- Mitkä seikat saavat sairaanhoitajat sitoutumaan osastoon?
- Mitä pitäisi kehittää sairaanhoitajien sitoutumisen parantamiseksi?

Tutkimuksen monivalintaosiossa väittämät ja avoimet kysymykset oli pyritty ilmaisemaan selkeästi. Kuitenkin tulee huomioida vastaajien sosiaalinen tilanne ja arvomaailma. Tämä saattaa poiketa tutkijoiden maailmankuvasta. Tämä mahdollistaa vastaajan ymmärtämään kysymyksen väärin. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimuksen luotettavuus määräytyy reliabiliteetistä ja validiteetistä. Reliabiliteetti tarkoittaa mittaustuloksen toistettavuutta. Tutkimuksen reliabiliteetillä pohditaan, onko tutkimus toteutettu olosuhteisiin nähden otollisella tavalla. Ajatuksena, että kyselykaavakkeen täyttäminen sujuisi vastaajilta työpäivän ohessa, aiheuttamatta ylimääräistä kuormitusta, oli onnistunut. Validiteetillä pohditaan tutkimuksen pätevyyttä. Tässä pohditaan tutkimuksen huolellista tekemistä, tuloksia ja tulosten pohdintaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

8.4 Jatkokehittämisideat

Jatkotutkimuksia ajatellen olisi kiinnostavaa toteuttaa tutkimus uudelleen tietyn ajan jakson jälkeen ja vertailla saatuja tuloksia keskenään, joista näkisi mm.kehityksen suunnan;

onko tehty muutoksia ja mikä on niiden vaikutus. Aineiston keruun voisi toteuttaa esimerkiksi haastattelemalla, jolloin vastauksista voisi tulla syvällisempiä ja osin luotettavampia, kun väärinymmärrysten mahdollisuus vähenee.

Lisäksi olisi erittäin mielenkiintoista tehdä jatkotutkimus niiden tutkimukseen osallistuvien kesken, jotka olivat ilmoittaneet harkitsevansa työyksikön vaihtamista ja selvittää, ovatko aikomukset toteutuneet vai jääneet harkinnan tasolle ja onko kyse ollut vain työpaikan vaihdosta vai kokonaan ammatin jättäminen. Kuten Flinkman (2014, 78) toteaa, varsinkin ammatin lopettaminen nuorten sairaanhoitajien kohdalla on kuitenkin monivaiheinen prosessi, joka voi viedä useita vuosia.

LÄHTEET

- Aaltonen, T.; Kirjavainen, P. & Pitkänen, E. 2014. Kutsumusjohtaja. Helsinki: Talentum
- Aarnikoivu, H. 2016. Aidosti hyödyllinen kehityskeskustelu. Kolmas painos. Helsinki: Kauppakamari.
- Ahlroth, M. 2015. Häirintä ja syrjintä työpaikalla -ennaltaehkäisy, tunnistaminen ja selvittäminen. Porvoo: Bookwell Oy
- Aro, A. 2018a. Onko työilmapiiri kuin säätila? Terveystalo blogi. Viitattu 10.4.2020 <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Ajankohtaista/Blogit/Onko-tyoilmapiiri-kuin-saatila/>
- Aro, A. 2018b. Työilmapiiri kuntoon. Helsinki: Alma Talent Oy. Saatavilla käyttäjätunnuksella osoitteesta [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/HACBDXDTEB#kohta:MIKSI\(\(20\)TY\(\(d6\)ILMA-PIIRI\(\(20\)ON\(\(20\)V\(\(c4\)H\(\(c4\)N\(\(20\)HANKALA\(\(20\)JUTTU?\(\(20\)/piste:b225](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.turkuamk.fi/teos/HACBDXDTEB#kohta:MIKSI((20)TY((d6)ILMA-PIIRI((20)ON((20)V((c4)H((c4)N((20)HANKALA((20)JUTTU?((20)/piste:b225)
- Dawson, A.J.; Stasa, H.; Roche, M.A.; Homer, C.S. & Duffield, C. 2014. Nursing churn and turnover in Australian hospitals: nurses perceptions and suggestions for supportive strategies. BMC Nursing, vol. 13, no. 1, pp. 1-20. Viitattu 25.2.2020 <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6955-13-11>
- Ensio, A.; Suomalainen, S.; Lammintakanen, J. & Kinnunen, J. 2014. Työtyytyväisyys meillä ja muualla. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.). Työhyvinvoinnin keinot - Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca
- Flinkman, M. 2014. Young registered nurses' intent to leave the profession in Finland – a mixed-method study. Doctoral dissertation. University of Turku, Department of Nursing Science. Viitattu 7.3.2020 <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Flinkman, M.; Leino-Kilpi, H. & Salanterä, S. 2014. Työyhteisön keinot pitää nuoret sairaanhoitajat työpaikassa ja ammatissa. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.). Työhyvinvoinnin keinot - Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca
- Furman, B.; Pinjola, N. & Rubanovitsch M. 2014. Valmenna onnistumaan. Nyt. Helsinki: Johtajatiimi.
- Goodare, P. 2017. Literature review: Why do we continue to lose our nurses? Australian Journal of Advanced Nursing, vol. 34, no. 4, pp. 50-56. Viitattu 25.2.2020 <https://www.ajan.com.au/archive/Vol34/Issue4/34-4.pdf>

Haapakangas, T. 2017. Saako sairauslomalle jäädä, jos saa kovaa kritiikkiä? -Työterveyshuollon erikoislääkäri toivoo malttia sairauslomien kyseenalaistamiseen. Aamulehti. Viitattu 28.3.2020 <https://www.aamulehti.fi/a/200470459>

Heikkilä, T. 2014. Tutkimuksen luotettavuuden arviointi. Edita Publishing Oy. Viitattu 25.3.2020 <http://www.tilastollinentutkimus.fi/7.RAPORTOINTI/TutkimuksenLuotettavuus.pdf>

Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13.-14., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi

Hoitajat.net. 2019. Asiakasväkivalta hoitohenkilöstöä kohtaan lisääntynyt – lähihoitajat ja sairaanhoitajat kohtaavat väkivaltaa eniten. Viitattu 20.4.2020 <https://hoitajat.net/ajankohtaista/asiakasv%C3%A4kivalta-hoitohenkil%C3%B6st%C3%B6%C3%A4-kohtaan-lis%C3%A4%C3%A4ntynyt-%E2%80%93l%C3%A4hihoitajat-ja-sairaanhoitajat-kohtaavat-v%C3%A4kivaltaa-eniten-r924/?fbclid=IwAR34WNL2kHNeidaogEORS0lssvD4vcXIL5U8awjEfX4BSigsAF-nlHT33ck>

Juuti, P. & Salmi, P. 2014. Tunteet ja työ, uupumuksesta iloon. Jyväskylä: PS-Kustannus

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-Kustannus

Järvilehto, L. 2013. Upeaa työtä! Näin teet itsellesi unelmiesi työpaikan. Helsinki: Tammi

Khan, N.; Jackson, D.; Stayt, L. & Walthall, H. 2019. Factors influencing nurses' intentions to leave adult critical care settings. Nursing in critical care 24(1):24-32.

Kuntatyönantajat. 2004. Terveystenhuollon henkilöstön täydennyskoulutusta koskevat lainsäädäntömuutokset. Viitattu 13.4.2020 <https://www.kt.fi/yleiskirjeet/2004/11/terveydenhuollon-henkiloston-taydennyskoulutus-lainsaadantomuutokset>

Kvist, T.; Mäntynen, R. & Vehviläinen-Julkunen, K. 2013. Does Finnish hospital staff job satisfaction vary across occupational groups? BMC Health Services Research; London Vol. 13, (2013): 376. Viitattu 25.3.2020 <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-13-376>

Laine, N. 2010. Luja luottamus. Miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan. Tampere: Taurus Media

Laine, P. 2014. Työhyvinvoinnin kehittäminen – mission impossible? Teoksessa Ranta, I. & Tiander, E. (toim.). Työhyvinvoinnin keinot - Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma Oy

Manka, M-L. 2011. Työn ilo. 1.painos. Helsinki: WSOY

Martela, F. 2018. Viitattu 10.4.2020 <https://filosofianakatemia.fi/blogi/merkityksellisen-tyon-kolme-elementtia/>

Mäkisalo-Roponen, M. 2014. Yksilön vastuu omasta ja työyhteisön hyvinvoinnista. Teoksessa Ranta, I. & Tilander, E. (toim.). Työhyvinvoinnin keinot - Hoitotyön vuosikirja 2014. Helsinki: Fioca

Närvi, J. 2014. Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheelistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Väitöskirja: Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Helsinki: Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos THL.

RajatOn. (n.d). Tutkijan ABC. Viitattu 22.4.2020. <https://rajatontatiedekasvasta.wordpress.com/tutkijan-abc/>

RN4CAST. 2012. Patient safety, satisfaction, and quality of hospital care: cross sectional surveys of nurses and patients in 12 countries in Europe and the United States. BMJ. Viitattu 6.3.2020 <https://doi.org/10.1136/bmj.e1717>.

Räty, T. 2017. Ristiriidoista ratkaisuihin. Työkaluja ristiriitojen tunnistamiseen ja ratkaisemiseen. Espoo: Työturvallisuuskeskus TTK

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV- Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Viitattu 25.3.2020. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/viittausohje.html>

Sairaanhoitajat. (n.d.). Sairaanhoitajan täydennyskoulutus. Viitattu 13.4.2020 <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/taydennyskoulutus/#>

Sairaanhoitajat. 2019a. Sairaanhoitajien työolobarometri: Sairaanhoitajien tyytymättömyys työoloihin kasvaa. Viitattu 6.12.2019 <http://sairaanhoitajat.fi/2019/sairaanhoitajien-tyoolobarometri-sairaanhoitajien-tyytymattomyys-tyooloihin-kasvaa>

Sairaanhoitajat. 2019b. Sairaanhoitajan palkka on Suomessa Pohjoismaiden alhaisin. Viitattu 7.12.2019. <https://sairaanhoitajat.fi/2019/sairaanhoitajan-palkka-on-suomessa-pohjoismaiden-alhaisin/>

Silvennoinen, M. & Tilli, A-M. 2017. Espoo: Markku Silvennoinen

Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). Työhyvinvointi. Viitattu 10.4.2020 <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Sund, R. 2020. Hoitoalalta poistuvien virtaa on mahdollista padota. Tehy blogi. Viitattu <https://www.tehy.fi/fi/blogi/hoitoalalta-poistuvien-virtaa-mahdollista-padota?fbclid=IwAR3GjxWkVSS4hBTQ8FDOaxa8xloV6nQP34Ce3beS4qqWDhumQzEJT9iPtIE>

Sundel, L. 2014. Työkaverina pelko, väkivaltariskien ennakointi ja hallinta. Jyväskylä: PS-kustannus

Super. 2020. Hoitoalalla useita uupumiselle altistavia ominaisuuksia – Tunnista uupumus ajoissa. Viitattu 20.4.2020 <https://www.superlehti.fi/hyvinvointi/terveys/hoitoalalla-useita-uupumiselle-altistavia-ominaisuuksia-tunnista-uupumus-ajoissa/?fbclid=IwAR0TxrYHn7DA-WOY1Z4OEjM2LQloQAq34Zef1KvZNUg2IN7TmIMK82OAzWQM>

Super.(n.d.). Hoitohenkilökunnan mitoituksen laskeminen/ympäri vuorokautiset sosiaali huollon palvelut. Viitattu 12.4.2020. <https://ao204.superliitto.fi/toiminta/ajankohtaista/henkilökunnan-mitoituksen-laskeminen-ympäri-vuorokautiset-sosiaali-huollon-palvelut/>

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla- näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Tammi

Syväjärvi, A.; Lehtopuu, H.; Perttula, J.; Häikiö, M. & Jokela, J. 2012. Inhimillisesti tehokas sairaala -Työn mielekkyys henkilöstön kokemana. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.

Tehy. 2017. Henkilöstömitoitus ikäihmisten hoidossa. Viitattu 12.4.2020. <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuojelu/henkilostomitoitus-ikaihminen-hoidossa>

Turun ammattikorkeakoulu. 2020. Tutkinnot ja opiskelu. Sairaanhoitaja. Viitattu 13.4.2020 <https://www.turkuamk.fi/fi/tutkinnot-ja-opiskelu/tutkinnot/sairaanhoitaja/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (n.d.). Viitattu 21.3.2020 <https://www.tenk.fi/fi>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Viitattu 26.11.2019. <https://tem.fi/documents/1410877/13080099/Työelämän+kehittämisstrategia/32f50890-a5cb-66da-b63c-1dc2937cf013/Työelämän+kehittämisstrategia.pdf>

Työsopimuslaki. 2001. L 26.1.2001/55 muutoksineen.

Työterveyslaitos. (n.d). Suosituksia työvuorojen suunnitteluun. Viitattu 26.11.2019. <https://www.ttl.fi/tyontekija/tyoaika/vuorotyö/suosituksia-tyovuorojen-suunnitteluun/>

Työterveyslaitos. (n.d). Työhyvinvointi. Viitattu 10.4.2020 <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/työhyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. (n.d).Toimiva työyhteisö. Viitattu 11.4.2020 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyoturvallisuuden_perusteet/tyoyhteiso

Työturvallisuuskeskus. 2018. 11 kysymystä ja vastausta sairauspoissaoloista, terveydestä ja työkyvystä. Viitattu 28.3.2020. https://ttk.fi/files/3892/11_kysymysta_sairauspoissaoloista_20022018.pdf

Työturvallisuuslaki. 2002. L 23.8.2002/738 muutoksineen.

Valtaamo.(n.d.) Mistä on työn mielekkyys tehty? Viitattu 10.4.2020 <https://www.valtaamo.fi/mista-on-tyon-mielekkyys-tehty/>

Van Der Heijden, I.; Mulder, H.; König, H.& Anselmann, H. 2017. Toward a mediation model for nurses`well-being and psychological distress effects of quality of leadership and social support at work. *Medicine*, 96(15), p. e650

Yhdenvertaisuuslaki. 2014. L 30.12.2014/1325 muutoksineen.

YLE. Uutiset. 2018. Vuodeosastojen arki on infektioita, kuntoutusta ja kuolemaakin - siellä työskentelevät ovat ylpeitä työstään, vaikka leikkausten uhka leijuu yllä: "Kaikkia ei vain voi hoitaa kotiin". 27.11.2018. Viitattu 14.4.2020

YLE. Uutiset. 2019a. Hoitoalan kesäsijaisten saaminen on vaikeutunut- "Tuntuu, että sairaanhoitajat katoavat jonnekin" 18.6.2019. Viitattu 13.4.2020 <https://yle.fi/uutiset/3-10832826>

YLE. Uutiset. 2019b. Suomessa on syvä hoitajapula, ja masennus vie yhä useamman työkyvyn – Sari Juuson ura päättyi 50-vuotiaana: "Se oli helpotus mutta sokki". Viitattu 20.4.2018 https://yle.fi/uutiset/3-11100232?fbclid=IwAR0gwrOzvdYoRjTE6bD8Mcn8zO7reEU8W_aLW2LIR-WLt2elqakRqqE8AtMI

Kyselylomake

Kyselylomake

Työntekijän ikä _____

Työhistoria vuosina sairaanhoitajana _____ tässä yksikössä _____

Työsuhde on vakituinen _____ määräaikainen _____

Oletko harkinnut työyksikön vaihtamista kyllä _____ ei _____

Rastita ne asiat, jotka saavat sinut sitoutumaan tähän osastoon

- ☐ ilmapiiri
- ☐ koen olevani tasavertainen työyhteisön jäsen
- ☐ saan positiivista palautetta
- ☐ saan rakentavaa palautetta
- ☐ hyvä perehdytysjärjestelmä
- ☐ työkavereiden tuki
- ☐ esimiehen tuki
- ☐ osastolla ei ole työpaikkakiusaamista
- ☐ vaikutusmahdollisuus työvuoroihin
- ☐ asiallinen suhtautuminen sairaspöissaoloihin
- ☐ sijaisten saatavuus
- ☐ palkkaus
- ☐ työyhteisön viestintä
- ☐ mahdollisuus päivityskoulutuksiin
- ☐ riittävä hoitajamitoitus potilasaineistoon nähden
- ☐ pystyn tekemään työni omaa arvomaailmaani kunnioittaen
- ☐ työturvallisuudesta on selkeät ohjeistukset, joita noudatetaan
- ☐ ammattitaitoani ja osaamistani arvostetaan työyhteisössä ja siihen luotetaan

Rastita asiat, joihin toivoisit parannusta, jotka lisääisivät sinun osastoon sitoutumistasi

- ☐ ilmapiiri
 - ☐ koen olevani tasavertainen työyhteisön jäsen
 - ☐ saan positiivista palautetta
 - ☐ saan rakentavaa palautetta
 - ☐ perehdytysjärjestelmä
 - ☐ työkavereiden tuki
 - ☐ esimiehen tuki
 - ☐ osastolla on työpaikkakiusaamista
 - ☐ vaikutusmahdollisuus työvuoroihin
 - ☐ asiallinen suhtautuminen sairaspöissaoloihin
 - ☐ sijaisten saatavuus
 - ☐ palkkaus
 - ☐ työyhteisön viestintä
 - ☐ mahdollisuus päivityskoulutuksiin
 - ☐ riittävä hoitajamitoitus potilasaineistoon
 - ☐ pystyn tekemään työni omaa arvomaailmaani kunnioittaen
 - ☐ työturvallisuudesta on selkeät ohjeistukset, joita noudatetaan
 - ☐ ammattitaitoani ja osaamistani arvostetaan työyhteisössä ja siihen luotetaan
-

**Mitkä asiat osastolla koet tärkeimmiksi työviihtyisyyttä ja
työhön sitoutumista edistäviksi tekijöiksi?**

**Mihin asioihin osastolla toivot muutosta parantaaksesi työviihtyisyyttä ja
sitoutumista työskentelyyn tällä osastolla?**

Mitkä tekijät saavat sinut pysymään tällä osastolla?

Kiitos vastauksestasi!

Hei sinä sisätautiosaston sairaanhoitaja,

Olemme Turun ammattikorkeakoulun sairaanhoitajaopiskelijoita, ja teemme opinnäytetyötä osastonne sairaanhoitajien sitoutumisesta työpaikkaansa. Nyt sinulla on mahdollisuus kertoa, miten osastostasi tulisi vielä parempi työpaikka. Keräämme opinnäytetyötämme varten tietoa kyselylomakkeella, jossa kartoitetaan sairaanhoitajien kokemuksia kaupunginsairaalan sisätautiosastoista ja niistä tekijöistä, jotka edesauttavat sitoutumista työpaikkaan. Tavoitteenamme on tutkia ja selvittää tekijöitä, jotka saavat sairaanhoitajat sitoutumaan työhönsä.

Toivomme, että varaat hetken ajastasi vastataksesi kyselyymme. Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin ja antaa sinulle mahdollisuuden kertoa, mitkä asiat työpaikallasi ovat merkityksellisiä. Vastaaminen on vapaaehtoista, mutta tutkimuksemme kannalta olisi tärkeää saada mahdollisimman paljon vastauksia.

Vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Tutkimusaineisto tulee vain meidän käyttöömme ja hävitetään heti tutkimuksen valmistuttua.

Kysely on mahdollista vastata viikoilla 6, 7 ja 8, 3-23.2.2020, jolloin kyselylomakkeita on saatavilla osastollanne. Lomakkeet palautetaan osastolla olevaan palautuslaatikkoon, josta noudamme ne vastausajan loputtua.

Turku 1.1.2020

Sairaanhoitaja-opiskelija

Anna Jalonen

anna.jalonen@edu.turkuamk.fi

Sairaanhoitaja-opiskelija

Leena Syrjälä

leena.syrjala@edu.turkuamk.fi

Sairaanhoitaja-opiskelija

Tiia Suominen

tiia.suominen@edu.turkuamk.fi

Ohjaava opettaja:

Kaisa Friman,
Lehtori, harjoittelukoordinaattori TtM
Turun Ammattikorkeakoulu
Joukahaisenkatu 3 A, 20520 Turku
p. 0449075480 Kaisa.friman@turkuamk.fi